



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Control interno y su influencia en el desempeño laboral de los
servidores, UGEL 07 de San Borja, Lima – 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Pedro Calvanapón, Aldo Jonathan (ORCID:0000-0002-0540-9636)

ASESOR:

Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel (ORCID:0000-0002-9242-3881)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por mostrarme día a día que con humildad, paciencia y sabiduría todo es posible, haber llegado a este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos.

A mis padres por haberme forjado como persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes por lo que me formaron con disciplina, moralidad y trabajo, por el cual me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

A mis abuelitos por ser el pilar fundamental en todo y que siempre tuvieron palabras de alientos en los momentos difíciles y que han sido incentivo de mi vida.

El Autor

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme hacer realidad este sueño anhelado. A la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO por darme la oportunidad de estudiar posgrado. A mi asesor Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar por su apoyo profesional e incondicional en el desarrollo de la presente línea de investigación, por su valioso aporte para la culminación de mi tesis.

A nuestros profesores, que durante todo el posgrado nos formaron con conocimientos para poder enfrentar cada reto que se nos presentó en nuestra vida profesional.

A la Directora de la Ugel 07 – San Borja, así como también al personal de la Institución, quienes hicieron posible el desarrollo de esta línea de investigación de la tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Índice de abreviaturas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.1.1. Tipo de investigación	24
3.1.2. Diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización	26
3.2.1. Variables	26
3.2.2. Operacionalización	26
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	27
3.3.1. Población	27
3.3.2. Muestra	28
3.3.3. Muestreo	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.4.1. Técnicas	29
3.4.2. Instrumentos	29
3.4.3. Validez y confiabilidad	30
3.5. Procedimientos	32
3.6. Método de análisis de datos	32
3.6.1. Estadística descriptiva	32
3.6.2. Estadística inferencial	33
3.7. Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34

V. DISCUSIÓN	48
VI. CONCLUSIONES	59
VII. RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS	63
ANEXOS	
Anexo 1: Declaratoria de Originalidad del Autor	
Anexo 2: Declaratoria de Autenticidad del Asesor	
Anexo 3: Acta de Sustentación de Tesis	
Anexo 4: Autorización de Publicación en Repositorio Institucional	
Anexo 5: Pantallazo Turnitin de Lima	
Anexo 6: Autorización de la Versión Final de la Tesis	
Anexo 7: Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 8: Matriz de puntuaciones de las variables control interno y desempeño laboral	
Anexo 9: Validación de contenido de los instrumentos	
Anexo 10: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de las variables control interno y desempeño laboral	
Anexo 11: Validez de constructo de instrumentos control interno y desempeño laboral	
Anexo 12: Fichas técnicas de los instrumentos control interno y desempeño laboral	
Anexo 13: Cuestionario de control interno	
Anexo 14: Cuestionario de desempeño laboral	
Anexo 15: Regresión lineal de hipótesis específicas	
Anexo 16: Tabla de resumen de las pruebas de hipótesis de las variables control interno y desempeño laboral	
Anexo 17: Matriz de consistencia interna del informe de investigación	
Anexo 18: Tabla Rho Spearman	

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población conformada por los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima 2019.	27
Tabla 2 Distribución de la muestra conformada por los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima 2019.	28
Tabla 3 Comparación de los puntajes obtenidos de las variables de control interno y desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.	34
Tabla 4 Comparación de los puntajes obtenidos de las dimensiones de control interno de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.	35
Tabla 5 Comparación de los puntajes obtenidos de las dimensiones de desempeño laboral control de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.	36
Tabla 6 Comparación Prueba de Shapiro-Wilk de los puntajes sobre la variable control interno y sus dimensiones y; la variable desempeño laboral y sus dimensiones de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.	38
Tabla 7 Tabla de contingencia del control interno en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.	39
Tabla 8 Tabla de contingencia de la dimensión implementación control interno en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.	40
Tabla 9 Tabla de contingencia de la dimensión proceso control interno en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.	41
Tabla 10 Tabla de contingencia de la dimensión eficiencia control interno en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.	42
Tabla 11 Tabla de contingencia del control interno en la dimensión eficacia del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.	43

Tabla 12 Tabla de contingencia del control interno en la dimensión rendimiento del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019. 44

Tabla 13 Tabla de contingencia del control interno en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019. 45

Índice de figuras

Figura 1 Contrastación de los resultados obtenidos de las variables control interno y desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.	35
Figura 2 Contrastación de los puntajes obtenidos de la variable control interno de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.	36
Figura 3 Contrastación de los puntajes obtenidos de la variable desempeño laboral de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.	37
Figura 4 Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación	46

Índice de abreviaturas

UGEL : Unidad de Gestión Educativa Local

OCI : Órgano de Control Institucional

USE : Unidad de Servicio Educativo

NCI : Normas de Control Interno

AGEBRE: Área de Gestión de la Educación Básica Regular y Especial

AGEBATP: Área de Gestión de la Educación Básica Alternativa y Técnico
Productivo

ASGESE: Área de Supervisión y Gestión del Servicio Educativo

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo determinar la influencia del control interno en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019. Investigación de enfoque cuantitativo, tipo no experimental, diseño correlacional causal transversal, la población fue 100 servidores y la muestra estuvo representada por 35 servidores, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia; la técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios tipo escala Likert, los mismos que fueron validados por los expertos y la confiabilidad con el Alfa de Cronbach, para control interno $\alpha = 0.956$ (Excelente), y para desempeño laboral $\alpha = 0.944$ (Excelente).

Los resultados obtenidos se determinó que el control interno tiene influencia positiva y significativa en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019, con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0.368 (positiva baja) y valor de Tau-b de Kendall 0.343, la significancia fue 0.047 ($P < 0.05$); entonces se aceptó la hipótesis de investigación. Así mismo se identificó que el nivel de avance del control interno fue bueno con 48.6%. Al igual que el nivel del desempeño laboral fue regular con 82.9%.

Palabras Clave: Control Interno, Desempeño Laboral, Servidores.

Abstract

This research aims to determine the influence of internal control on the work performance of Ugel 07 servers, San Borja, Lima, 2019. Research with a quantitative approach, non-experimental type, cross-causal correlational design, the population was 100 servers and the sample was represented by 35 servers, selected through a non-probability sampling for convenience; the technique was the survey and the instruments were two Likert scale questionnaires, the same ones that were validated by the experts and the reliability with Cronbach's Alpha, for internal control $\alpha = 0.956$ (Excellent), and for job performance $\alpha = 0.944$ (Excellent).

The results obtained determined that the internal control has a positive and significant influence on the labor performance of the servers of Ugel 07, San Borja, Lima, 2019, with a value of the Rho coefficient of Spearman 0.368 (low positive) and a value of Tau -b for Kendall 0.343, the significance was 0.047 ($P < 0.05$); then the research hypothesis was accepted. Likewise, the level of progress of the internal control was identified as good with 48.6%. Like the level of job performance, it was regular with 82.9%.

Key Words: Internal Control, Job Performance, Servers.

I. INTRODUCCIÓN

Es importante realizar esta línea de investigación por ser una herramienta principal en todo tipo de organización, para el compromiso de las metas de las entidades, el cual conlleva al buen desempeño laboral en la administración pública, por ello es necesario garantizar una alta capacidad del servicio en los procedimientos y la buena aplicación.

En consecuencia, en el periodo 2006 se realizó numerosos esfuerzos, para elaborar una norma el cual establezca procedimientos y métodos de control interno, por ello se realizó la publicación de normas de control como instrumento de orientación, en beneficio al organismo público de buena manejo en fondos económicos con la finalidad establecida de los diferentes sectores del gobierno; además se ha identificado un avance muy débil o incipiente este elemento de control a tipos de sectores públicos. Lo que manifiesta en esta situación que se realizó a las Instituciones del Sector Público, en énfasis al implementar proceso del Control Interno, se ha obtenido como consecuencia el indicador del 38% que revela el órgano de la Contraloría que la situación es muy grave, por lo que manifiesta la necesidad de una sensibilización y capacitación urgente para el fortalecimiento del procedimiento de control hacia los colaboradores del sector público, lo que servirá como métodos inherente a la gestión en los organismos públicos. (*Marco Conceptual, Control Interno, Contraloría, 2014*). Igualmente, la Contraloría, ha reconocido esta situación como alerta de control, por la situación difícil de explicar, ante ello han determinado una plan del fortalecimiento, promoción y evaluación sobre las medidas de control en los diferentes organismos públicos; asimismo por el buen funcionamiento en las medidas de control es sumamente importante el compromiso de los colaboradores de las entidades públicas, ante ello es necesario la capacitación, talleres y sensibilización sobre las definiciones, alcances, roles y responsabilidades de las medidas de control con la finalidad enmarcada por cada organismo públicos.

Por otra parte, Mazariegos, Águila, Pérez & Cruz (2013), las entidades gubernamentales a nivel internacional, encontraron deficiencias en el estudio del registro extraño, obteniendo como responsables a los servidores al no tener

conocimiento, esto ha sido preocupación de todas las entidades gubernamentales, esto conlleva al mal desempeño laboral, a las deficiencias que han ido ocurriendo, hoy en día, ha permitido realizar planteamientos diferentes concepciones del control interno, para la adecuada aplicación, por eso mejor servicio profesional de los asalariados y así lograr la eficiencia y eficiencia en el trabajo.

Hoy en día de las entidades públicas, se usa como herramienta el control interno para la labor es concienzudo y preciso, pero en el ejercicio muestra ciertos inconvenientes, donde encuentran servidores reacio para acceder indicaciones que procuran optimizar el desempeño en sus instituciones donde laboran, a esto debemos acertar en una procedimiento, para solucionar se debe desplegar un método de orientación y aplicación sobre el conocimiento del control interno y su importancia, además día a día se exhibe en las instituciones públicas que toman decisiones en los procedimientos de control para la mejora en la gestión, además el diagnóstico a realizarse debe tener una visión del estado situación actual en consecuencia al procedimiento con el fin de una adecuada decisión al rendimiento profesional. Asimismo, los métodos de control son importante de prevenir y mejorar los procedimientos administrativos, teniendo en cuenta el método previo y simultaneo (realizados por los servidores) y posterior (realizados por el oci), ante estos hechos se previenen la malversación de fondos públicos. Urge de gran cambio en lo ético profesional hacia los servidores y además sensibilizar con capacitaciones o talleres sobre temas de control para el lograr los objetivos establecidos y no a modo de ampliar las funciones que desempeñan.

Por otra parte, la importancia el desempeño laboral de los servidores en las entidades públicas, existen servidores que ascienden hasta alcanzar su nivel de incompetencia al no tener conocimiento de las normas para su aplicación, hoy en día, las capacidades o mejores prácticas a los servidores, expresadas en sus desempeños, ventaja competitiva y además presta más atención integración de los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que deben desplegar los servidores para generar valor. En consecuencia, la entidad debe influir en el comportamiento o desempeño de los servidores a través de diversas prácticas en gestión de las cuales es primordial sensibilizar constantemente a los servidores

sobre las normatividades que se publican constantemente para la aplicación en el trabajo diario, en consecuencia, de control interno.

En función de lo mencionado, la USE 07 - San Borja está enmarcada al sector educación tiene enorme responsabilidad, siendo prioridad el desempeño de cumplimiento de metas en sectores de educación de su jurisdicción, además el otro mecanismo transcendental es la revisión de los procedimientos administrativos y además se requiere la ocupación profesional en los servidores públicos tengan un alto nivel de rendimiento en el conocimiento de la misma para evitar las presuntas irregularidades en los procedimientos administrativos por OCI. Comprendiendo al procedimiento del control interno forma una herramienta vital en el fortalecimiento y el desempeño laboral al servicio de las haciendas públicas, que incidirá directamente al desempeño en metas determinadas.

Por lo tanto, reconocido gestiones que no están concluidas en los métodos regulados, por eso se debe corregir con el fin de verificar la eficacia del desempeño en los servidores. Estas insuficiencias en los procedimientos de control llevan a responsabilidad administrativa y legal a todos los que integran en las instituciones públicas sin medir cargo jerárquico, el nivel de responsabilidad o el grado de participación conlleva al perjuicio de la institución y al estado.

Por consiguiente anverso al contexto y por las ideas expuestas en los párrafos precedentes el propósito es investigar la atribución al control interno dentro del ocupación profesional de los asistentes de la Ugel 07, le servirá como una herramienta de mucha calidad a disposición del control interno como métodos hacia gestiones, encaminada en advertir conflictos de los métodos en las instituciones del sector público con vistas a comenzar la validez, vigor, nitidez y hacienda en las gestiones de la Ugel 07 – San Borja, así prever y salvaguardar los fondos públicos e informar alteraciones en hechos de corrupción.

Por estas circunstancias que suceden es prioritario realizar esta investigación, que valdrá a modo de instrumento en unificación de sus labores en rendimiento de sus funciones de los asalariados, a ello deberán fortificar el control interno a fin que el método de las gestiones deberá desempeñar sus funciones enmarcado al logro de

las metas establecidas; con la intención en alcanzar al máximo nivel en eficiencia y efectividad a sus funciones.

Por otro lado, se recurrirán a la muestra significativa y representativa de acuerdo a las metodologías de investigación cuantitativa empleada, a través de las técnicas de encuestas, por ello el estudio se realiza en la siguiente distribución: 10 servidores de los equipos que conforman el área de Recursos Humanos; 10 servidores de los equipos que conforman del área Planeamiento y Presupuesto; 15 servidores de los equipos que conforman el área de administración, de la Ugel 07, San Borja.

Se planea el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la influencia del control interno en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019?

Asimismo, la justificación de estudio, nos basa a la necesidad de resaltar la situación que se encuentra los métodos de control interno y su influencia en desempeño laboral de los servidores Ugel 07, San Borja, 2019, está enmarcada en salvaguardar los recurso públicos y el adecuado desempeño laboral del servidor en el adecuado aplicación a las metodologías y medidas adoptadas dentro de la entidad, del mismo modo nos permite fortalecer la institución, además nos que permitirá organizar adecuadamente el método de control en el ejercicio laboral de los colaboradores, precisando los grados de conocimiento hacia los servidores en control interno, nos permitirá tener en cuenta el porcentaje de conocimiento y de aplicación de la misma, consiguiente se realizara un plan de trabajo para sensibilizar y darle seguimiento a los servidores en la adaptación del control interno de modo permanente para la mejora en beneficio al desempeño laboral. De esta manera la investigación es primordial, porque nos accede desarrollar la noción en calidad a métodos de control interno en las instituciones y organismos públicos, ante lo expuesto está enmarcado la Ugel 07, San Borja, identificando debilidades en el desempeño laboral encasillados a sus funciones y actividades establecidas, también ayudara a los servidores públicos en general lo importante y necesario en utilizarla como herramienta diaria y evitar sanciones por los órganos de control. Igualmente, los criterios de justificación, Valor Teórico, de la reciente línea de indagación servirá como fuente de aclaración en la influencia en control interno del

desempeño laboral en la ciudad de Lima Metropolitana, ante ello utilizará el puesto para pendientes indagaciones.

Utilidad metodológica, la presente línea de indagación generó técnicas, instrucciones, metodologías y herramientas que fueron colocados para manifestar la eficacia y confidencialidad de la presente, podrán ser manejados en otros compromisos de indagación.

Implicancias prácticas, la presente línea de investigación permitirá solucionar problemas constantes de las instituciones públicas sobre la aplicación del control interno, y además darles importancia a los servidores en la sensibilización de la misma, creemos que de esta manera interviene de forma continua al triunfo en el objetivos y metas de todas las Instituciones Públicas.

Conveniencia, el estudio de esta línea de investigación sobre el control interno se basa a los factores predominantes en los objetivos y metas Instituciones en este tiempo, ante ello es oportuno indagar a modo que pertenece o no al desempeño laboral de los servidores.

Asimismo, relevancia social, la presente línea de investigación aporato a demostrar las incompatibilidades que establecen al control interno y el desempeño laboral a los servidores de la Ugel 07, San Borja.

Por otra parte, la presente línea de investigación plantea como hipótesis de investigación H_i : El control interno influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; H_o : El control interno no influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019.

Asimismo, hipótesis específico H_1 : El control interno en cuanto a la dimensión de implementación influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; H_2 : El control interno en cuanto a la dimensión del proceso influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; H_3 : El control interno en cuanto a la dimensión de la eficiencia influye significativamente en el desempeño laboral de los

servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; H₄: El control interno influye significativamente en cuanto a la dimensión de la eficacia del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; H₅: El control interno influye significativamente en cuanto a la dimensión del rendimiento en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; H₆: El control interno influye significativamente en cuanto a la dimensión de la responsabilidad en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019.

Además, la presente línea de investigación plantea como objetivo general, Determinar la influencia del control interno en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; por ello los objetivo específico son: Objetivo diagnóstico: O₁: Identificar el nivel de cumplimiento del control interno y sus dimensiones: implementación, proceso y eficiencia de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 219; O₂: Identificar el nivel de desempeño laboral y sus dimensiones: eficacia, rendimiento y responsabilidad de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; Objetivo de contratación: O₁: Determinar la influencia de la dimensión de la implementación del control interno en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; O₂: Determinar la influencia de la dimensión del proceso del control interno en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; O₃: Determinar la influencia de la dimensión de la eficiencia del control interno en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; O₄: Determinar la influencia del control interno en la dimensión de la eficacia del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; O₅: Determinar la influencia del control interno en la dimensión del rendimiento del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; O₆: Determinar la influencia del control interno en la dimensión de la responsabilidad del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Habiendo realizado las pesquisas de los antecedentes se encontró a nivel Internacional, Morales y Salinas (2016). *“Implementación de un Sistema de Control Interno para la estación de servicios la Argelia de la ciudad Loja”* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador. Los métodos utilizados son inductivo, deductivo, descriptivo, analítico, sintético y estadístico; estuvo conformado la muestra por 18 empleados de la estación “Argelia”, ante ello utilizó técnicas de la encuesta, instrumento del cuestionario y también se analizó la documentación que normalizan la organización de la estación, asimismo se determinó que hubo un cierto conocimiento de la organización y los procedimientos de la estación, pero también se encontró deficiencias. Concluyendo la organización no cuenta con una sistematización de control interno, para una adecuada actividad de sus operaciones de cada en las diferentes oficinas en la organización. Esta tesis apoya a mi línea de investigación, por la evidencia que demuestra en sus resultados, importancia en sistematización a los métodos de control interno de las operaciones diarias y el funcionamiento adecuado, con el fin de plantear opciones apropiadas que se utilizarán como pautas a todos los que conforman en los sectores de diferentes niveles de gobierno.

Gamboa, Puente y Vera (2016). *“Importancia del Control Interno en la Gestión Pública”* publicada en la Revista Publicando N° 8 de Colombia, plasmó único artículo relacionado a implementar método de revisión interno en los niveles de gobiernos, compromiso neto del máximo integrante entidad, desarrollando procesos en perfeccionar la gestión pública y desarrollando las capacidades a servidores públicos. Asimismo, reglamentado los métodos del control interno en instituciones públicas, priorizando la sensibilidad e importancia del mismo a todos los integrantes de la entidad en sus competencias, con finalidad buen uso de fondos públicos.

Metodología utilizada inductivo-deductiva, en cuanto los elementos control interno, ultimando en efectuar un alcance perenne progreso uniforme en procedimientos, acciones frecuentes en servicio, control, calificaciones constantes por área de supervisión interna (órgano rector); permitió identificar lo auténtico y contradictorio

de los métodos de control interno en los niveles de gobierno, ante esto sirvió efectivamente gestionar adecuadamente ejecución de fondos público, sin embargo órganos de control brindan recomendaciones por observaciones encontradas, con el plazo debido en la implementación. Esta publicación ayudara a mi línea de investigación lo importante que es la verificación a los procedimientos en las entidades públicas, ante ello las operaciones diarias de la utilización económica en la administración pública, ante ello servirán como norma a los empleados de los organismos públicos.

Gil (2015). *“Sistema de estructuración integral de control interno para el área de inventario del sector fabricante de carrocerías ubicado en el Estado Aragua”* (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela. Metodología empleada la investigación es no experimental. El estudio fue conformado por 22 colaboradores de contabilidad y de inventario en las organizaciones del sector estudiado, concluyendo que oficina de inventario no posee los procedimientos establecidos para la sistematización de los métodos de control, con la finalidad de avalar un procedimiento por cada mecanismo hacia un nivel operante en consecuencia al cumplimiento de las metas. Esta tesis ayuda bastante a mi línea de investigación por el motivo lo importante que es la verificación interina en las diferentes unidades y para su adecuada estructuración es la sensibilización a los servidores, las mismas que servirán como guías a los servidores de la institución.

A nivel Nacional, Estrada (2019). *“Control Interno y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Ocongate, 2017”* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú. El Método aplicada es no experimental, transversal, cuantitativa y correlacional, además estudió a 158 servidores del gobierno local de Ocongate, a quienes les aplicaron las encuestas, ultimando que una proporción específica tiene noción de la sistematización de los métodos de control y temas del sector público, además determina la operatividad que se realiza de manera adecuada. La presente tesis ayuda en mi línea de investigación lo transcendental sobre temas de los métodos de control para un óptimo manejo en la economía de la administración pública, los cuales servirán para servidores desde las instituciones públicas en el trabajo diario de los procedimientos administrativos.

Medina (2017). *“Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa – Chimbote 2017I”* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú. Al estudio se aplicó descriptivo simple, además integrada por 66 colaboradores de la sociedad estudiaba, se aplicó observación y ficha de observación, concluyendo de una incidencia negativa entre el desempeño laboral y personal administrativo. La presente tesis aporta a mi investigación lo significativo que es el desempeño laboral en concordancia a trabajadores y la incidencia que ocurrirá y también efectuar el adecuado desempeño en sus actividades diarias.

Vásquez (2015). *“Implementación del Órgano de Control Institucional como herramienta de gestión en la Municipalidad distrital de Chao-La Libertad año 2014”* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. El estudio aplicado es descriptivo y diseño experimental, método deductivo–inductivo y analítico - sintético, conformada por los colaboradores de la entidad de Chao, ejecutados por encuesta y cuestionario, conclusión del estudio, la entidad estudiada no tuvo el conocimiento necesario sobre los métodos de control, al verse realizado el diagnostico a los colaboradores, ante ello se deberá sensibilizar y capacitar para la correcta aplicación en los procedimientos, con el fin de lograr el buen uso de los fondos públicos. La presente tesis aporta a mi investigación lo revelador sobre los métodos de control en procedimientos administrativos diarios, para el perfeccionamiento de los procedimientos y el buen uso hacienda publica, para el lograr lo establecido por los diferentes niveles de gobiernos.

A nivel Regional, Valera (2017). *“Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Huallaga Central, 2016”* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Juanjuí, Perú. La metodología es tipo de no experimental, integrada por 30 colaboradores la red de salud Huallaga Central, empleando la encuesta y cuestionario, concluyendo en particularidad los métodos de control interviene directamente con los procedimientos administrativos de la institución estudiada. Esta tesis apoya a mi investigación de lo que ocurre en los procedimientos administrativos sobre las negligencias del mal uso de la economía del sector público, así como también la disminución del desempeño de los servidores.

Cotrina (2017). *“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, año 2016”* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Método aplicado a tesis fue descriptivo correlacional, integrado por 85 colaboradores, se usó la encuesta y cuestionario, concluyendo relación aceptable por la muestra estudiada a la entidad. La presente tesis es de ayuda a mi línea de investigación por el cual se identifica las causales del desempeño laboral, ante ello se tomará como pautas a los integrantes de la institución pública, en mejora al clima laboral y al optimo desempeño.

Rivera (2016). *“Sistema de Control Interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016”* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú. Aplicando metodología descriptiva correlacional, conformada por 21 servidores al área propuesta, empleando la encuesta y documentos analizados, conclusión a la investigación realizada consta de excelente concordancia en los métodos de control con el buen rendimiento del personal de la entidad regional del área estudiada. La presente tesis me ayuda bastante a mi investigación por en el cual se considera mis dos variables y además a la equidad del método de control y la ocupación profesional, las mismas que sirvan como objetivos el del buen uso de los recursos públicos y agradables desempeño laboral.

Por otra parte, las teorías relacionadas al Control Interno, sostienen las hipótesis de Control Estatal en los organismos públicos el cual dieron intención de prevenir y fortificar en procedimientos y acciones preventivas, simultáneas y posteriores en los sistemas administrativos. Además, definen el Control en los organismos públicos, se basa en la inspección, observación y comprobación hacia lo sucedido y en consecuencia de los resultados a los organismos públicos, en solicitud al escalón de eficacia, virtud, claridad y recursos hacia la manejo y colocación fondos públicos de los organismos gubernamentales, por ello la aplicación de los métodos lícito en dirección a los proyectos de acción, estimando el procedimiento sistemático del gobierno, régimen y vigilancia, con la finalidad del progreso en la adaptación de los movimientos previos y posterior concernientes. (Ley 27785, 2002, art. 6)

Asimismo, en contestación a los pedidos y exigencia de los organismos públicos, en favorecer la intervención eficaz de la gerencia en la verificación del organismo. Ante ello el artículo 7º señala: “la verificación interior abarca de los actos de prevención, posterior que realiza los organismos públicos a determinada inspección, con el propósito en el beneficio del buen uso de la economía de los organismos públicos, en sus procedimientos que realiza de forma eficaz”. Asimismo, el organismo de control debe establecer los lineamientos técnicos en base a control, que pone en práctica los procesos de implementación a diferentes sectores de gobiernos, de esta manera el ente rector deberá difundir la normatividad de métodos de control a gestiones administrativas. (Ley 27785, 2002, art. 10)

Asimismo, Ballou (2005) menciona control interno, procedimiento relacionado a empleados del sector público, tratamiento a sus funciones con la finalidad de afrontar conflictos hallados para evitar percances al cumplimiento de metas enfocadas por la organización, a continuación:

- Impulsar la disposición del ejercicio público, enfocado a través sus operaciones de capital, enmarcado a transparencia, eficiencia y eficacia.
- Vigilar y cuidar los fondos económicos estatales, hacia el desgaste, desperfecto, enfocado al mal uso y corresponder a los hechos legales, esto enmarca un contexto perjudicial.
- Obligatoriedad a entidades en aplicación de norma en ordenamientos
- Priorizar la transparencia y confianza de Información
- Sensibilizar los valores éticos en función a los procedimientos institucionales.
- Garantizar los procedimientos en cumplimiento a rendir cuentas las autoridades de diferentes niveles de gobiernos enmarcados a recursos públicos, que ejecutaron. (p. 34).

Además, Casanovas (2005) define control interno, procedimiento que sirve cotejar las operaciones antes y después haber realizado cada nivel de gobierno, aquello se llama control preventivo y posterior; intención de hacer el gasto eficiente de la economía pública. Las pre operaciones llamados también (control previo), se efectúa en la organización documental antes de efectuar dicho gasto corriente o capital, función realizada por empleados del sector público inherentes a sus

funciones (Mof, Rof, Etc.); además control posterior función por los órganos de control (OCI), laboraran programaciones anuales, o acción instantánea respecto a denuncias por la malversación de economía, enmarcado a diferentes sectores gubernamentales. Compromiso sumamente a máxima autoridad del sector en implementar y vigilar los métodos de gestión, con el fin de rendir cuenta. La máxima autoridad institucional deberá definir estrategias con fin de direccionar los objetivos y metas, existe participe al control externo con normatividad y lineamientos establecidos por ente rector de control (contraloría), asignado a supervisar y vigilar el buen uso económico de gastos corrientes y de capital del estado, adicional elaboran normas, guías o lineamientos, para la buena articulación de control interno en los niveles de gobierno. (p. 64).

Según Vizcarra (2010) Principio de Control Gubernamental, enfocado comprobar los lineamientos de control gubernamentales según su finalidad:

- Control de Legitimidad, requisitos establecidos en funcionamiento a las normas legales, aplicado a control y cumplimiento a entidades.
- Eficiencia y eficacia, se optimiza los fondos públicos y conlleva a cumplir los fines establecidos.
- Oportunidad, conlleva a verificaciones de control en situaciones habidas y momento oportuno al cumplimiento de establecidos.
- Objetividad, hechos primordiales a la acción de control, evitando apreciaciones relativas.
- Presunción de licitud, actuando a las normas y lineamiento en los procedimientos a los empleados del sector público.
- Acceso a la información, brindar la información sin ningún obstáculo sobre procedimientos y operaciones realizadas por la institución a solicitud de los órganos de control.
- Reserva, confiabilidad de la información en algunos procedimientos y operaciones en la ejecución de fondos económicos.
- Continuidad, acciones en función a procedimientos que desempeñan diariamente en métodos de control.
- Publicidad, transmisión eficaz de resultados de los mecanismos que aplica el órgano de control a procedimientos y operaciones pertinentes.

- Participación ciudadana, consiente en efectuar el control a los recursos económicos efectuados por las entidades públicas. (p. 58).

Además, Sistema Nacional de Control, enfocado a vigilar el procedimiento y adecuado uso de recursos económicos del sector público, también alcanza en inspeccionar la legitimidad de actos a entidades, enmarcadas a control a base de los procedimientos y guías, con fin de la transparencia y buen uso de fondos en la transferencia del presupuesto público. (Ley 27785, 2002, art. 15)

Según Argandoña (2010) Debe existir la oficina, además estar implementada adecuadamente, con el fin de contribuir a modo especializado en temas de control del buen manejo de los fondos públicos, nos referimos al Órgano de Control Institucional. (p. 24).

Claros y León (2011) Comprometidos en efectuar del control interno los empleados gubernamentales, ante ello deberán determinar un enfoque adecuado al emplear los métodos de control, a esto conlleva al uso de fondos económicos correctamente. Efectivamente los gestores deberán sensibilizar, capacitar a todos sus colaboradores a fin de alcanzar la correcta educación de control, con el propósito primordial en optimizar métodos de vigilancia institucional. (p. 47).

En cuanto a normatividad se tiene a la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD (2016) Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado, propósito en mejorar los procedimientos de control a entidades del estado, adecuando validez, en marcha al ejercicio ocupación gubernamental a la afectación de recursos económicos de gobierno, a ello viene plasmado a métodos y lineamientos en procedimientos de revisión a las entidades publicas. El ente rector de control estableció un aplicativo para registrar información referente a control impuesta al sector público; obligatoriedad al cumplimiento en conformidad a la Ley N° 27785, establecido en artículo 3°.

Para Rojas, Montero y Granda (2014) Objetivos del Control Interno, se enmarca principalmente lo siguiente:

Objetivos de operaciones, enfocado en procedimientos diarios a función de cumplimientos establecidos, consecuencia a métodos control en buen uso de recursos económicos.

Objetivos de información financiera, corresponde a las operaciones registradas por los hechos económicos en ejecución de gastos e ingresos, objetivo firme a rendir cuenta a los órganos competentes.

Objetivos de cumplimiento, compromisos al efectuar los métodos de control en lineamiento a la normatividad sujeto a la entidad. (p. 40).

Asimismo, Jaime (2011) indica lo establecido en relación a ejecución financiera al cumplimiento, enfocados en los procedimientos directamente a metas institucionales y además enmarcado a operaciones diarias en metas propias institucionales. (p. 36).

Según Claros y León (2011) Importancia de Control Interno, en cuanto magnitud es demasiado y dificultoso la organización, existirá efecto al método aplicado al control interno; enfocado al registro apropiado de las actividades comerciales, procedimientos administrativos y con fin de garantizar y transparentar mencionadas operaciones enmarcado a la creencia y buenas costumbres a decisiones tomadas por asociados. (p. 45).

Chenet (2015) Gestión al Talento Humano, enfocado a capacidades en función a los procesos que realizan las diversas personas, enmarcado a plantear, desarrollar y motivar a los empleados de organizaciones, basados al cumplimiento de metas y objetivos. (p.1).

Alles (2009) Componentes al talento, orientado al servicio definitivo del encargo, asimismo enfocado a mezcla de competencias, aptitudes de cualquier cualidad y hábito particulares que accederá a las personas; sin embargo, al considerar mínima cantidad de personal de nivel superlativo, insuficiente al óptimo en adquirir el apelativo talento. (p. 93).

Opinamos en procedimiento profesional, enmarcado al desarrollo ocupacional, se entiende, que perciben aportes en consecuencia a sus labores diarias con el fin de cumplir los estándares planteados. Franklin, & Krieger (2011) "Determina la

organización en un proceso exitoso (sujeto o método) al óptimo desarrollo de funciones y metas laborales". (p. 201)

Además, Dessler (2009), menciona, evaluación del desempeño, se puntualiza el procedimiento del: 1. Lugar esquemas laborales; 2. Estándares empleados a la evaluación del desempeño real; 3. Sensibilizar, motivar a empleados, tras información las faltas cometidas en sus funciones establecidas; dichas motivaciones les servirá de aumento en su nivel de funciones. (p.336).

Para Chiavenato (2009) ¿Quién debe medir el desempeño?, interrogación difícil de contestar, dicha interrogante se basa a netamente a los jefes, sin embargo, participan diferentes componentes como:

- Autoevaluación de desempeño: ellos mismo se evalúan en cumplimiento de funciones con mira a objetivos y metas de las organizaciones, asimismo continuo seguimiento al personal evaluado dependiendo el resultado por el jefe.
- Gerente: evalúa constantemente al personal subordinados, enmarcado a lineamientos establecidos por recursos humanos, además dar seguimiento al subordinado en mejora a su desempeño.
- Colaborador y el gerente: constante evaluación al colaborador, es un método en verificar si cumple las expectativas, teniendo en cuenta el mayor interesado en evaluación es el colaborador, por otro lado, el jefe funciona como instructor dando sensibilización al colaborador en sus funciones.
- Equipo de trabajo: enfocado al cumplimiento de las metas dispuesta por el superior, agrupando cierta cantidad de colaboradores al logro dispuesto.
- Evaluación jerárquica: enmarcado a las líneas jerárquicas en cumplimiento de objetivos y metas institucionales, además serán sensibilizados por los inconvenientes encontrados por recursos humanos.
- Comisión de evaluación de desempeño: organizaciones conforman mencionada comisión, enfocado directamente a realizar evaluación de desempeño a todos los colaboradores o aciertas grupo de colaboradores.
- Recursos Humanos: ente rector que proporciona lineamientos al cumplimiento de las evaluaciones desempeño a todos los colaboradores que pertenecen a las organizaciones, además los jefes son los que proporcionan información en función al desempeño de sus colaboradores a su cargo. (p. 205).

Además, Chiavenato (2009) ¿El buen desempeño laboral enmarcado al talento?, buen desempeño no enmarca a la excelencia al talento, a esto existe colaboradores que tienen buen desempeño pero bajo en talento o viceversa, por consecuencia que las funciones que laboran no es óptimo al rendimiento; a ello el área de recursos de gestión del talento humano, manifiestan métodos al desempeño y talento en sus funciones que desarrollan, sensibilizando y motivando al interés de los colaboradores sin ningún discriminación alguno, a esto nos enfocando a lo dispuesto por la organización al cumplimiento de metas. (p. 189).

Control Interno, decimos que el procedimiento que ejecuta el sector público el cual participan todos los que integran dicho sector, además para mitigar el peligro en los fondos económicos en los niveles de gobiernos, para el cumplimiento de desempeño establecido. (Resolución Contraloría N°320-2006-CG, 2006, art. 1).

Asimismo, el procedimiento de verificación de forma conjunta de las operaciones, proyectos, guía, relación y planificación realizados por los organismos públicos, a estos procedimientos se debe comprometer a todos que conforman el sector público, para el logro de metas. Ante ello, la legislación se refiere que está integrado por: Entorno de verificación, Balance de Peligro, Ejercicio de Inspección Gerencial, Ejercicio de Advertencia y Seguimiento, Plan de Informe y Efusión, Persecución de Consecuencia y Convenio de Progreso. (Resolución Contraloría N°0320-2006-CG, 2006, art. 2).

El control interno, es procedimiento constante que realiza la administración pública, que será dispuesto por la máxima autoridad y los que conforman parte de la sociedad, por ello es importante delinear para afrontar los actos de corrupción y lograr conseguir los compromisos de desempeño y metas que establecen cada organismo público. (Directiva N°13-2016-CG/GPROD, 2016, párr. 6.2).

Asimismo, es el método de movimientos de proyectos, guía, operaciones y planificación que será dispuesto por el más alto nivel jerárquico hasta de menor jerarquía, ellos son integran en las instituciones públicas; cuya organización, integrantes y con la finalidad de regular la Ley N 28716 y la normatividad de

procedimientos que difunde el órgano rector. (Directiva N°13-2016-CG/GPROD, 2016, párr. 6.4).

Gestión de Riesgos, Es un procedimiento realizado por los integrantes de las instituciones públicas, que trata en prevenir las dificultades que se presenten en las operaciones o en procesos administrativos, por ello es primordial prever los sistemas y procedimientos de información para cumplir las metas institucionales del sector público. (Directiva N°13-2016-CG/GPROD, 2016, párr. 6.6).

Por otra parte, según Monllau (1997), la teoría general del control interno desde de la perspectiva organizativa versus visión auditor-contable de control, esta línea de investigación considera el control y por ello acepta como materia de estudio al sujeto perspectivo psicológico, o los grupos que simpatizo en el ordenamiento perspectivo sociológico, en conformidad al ordenamiento perspectivo administrativo. Por ello Amat (1991, 1998), perspectivo psicológico guarda en los mecanismos de verificación alineados fundamentalmente hacia los elementos a determinar; por el presente sociológico que estudia los componentes filosóficas y educativas que establecen el delineación de los métodos verificación; y, en conclusión, el enfoque administrativo trata de las herramientas responsables que permite proteger la obtención de los cumplimientos de metas de los métodos de verificación, por ello la idea de verificación en las humanidades de ordenamiento está sometido a los diferentes estándares de proyecto a existir. (p. 250).

Igualmente, la teoría específica en el marco conceptual de control interno, por Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, agradecido por el logro al informe COSO, cuyas contribuciones tomadas o verificadas por otros asociaciones formadas, además están logrando reconocimiento sobre este tópico por el Criteria Control Board referente al Canadian Institute of Chartered Accountants, por ello los pronunciamientos que configuran su marco conceptual destacan fundamentalmente dos, Guidance on Control (1995) y Guidance on Assessing Control - The CoCo Principles (1997), colaboran grupo de razonamientos de evocaciones desiguales de concretos en el informe COSO y la pauta encaja en la oposición de la idea naturalmente reconocido, en consecuencia por el órgano de control, ante eso plantea constituir el contexto ideal proponga en la esfera universal, por ello se utiliza esta acepción amplia del control interno conlleva al

resultado: excede al perímetro registrable a sus operaciones habituales en las sociedades, perjudicando y dejando de lado el control interno contable y administrativo, sugiriendo aportaciones a definiciones principalmente a contaduría y auditoría; por ello nos enfocamos Colbert (1996) y Root (1998), marcan al informe COSO consta una ventaja al objetivo de búsqueda financiera, base a diferente a diferente información, resultado negativo en los organismos públicos y sin fines a utilidad su información es relevante a no financiera.

Igualmente, de importancia las dimensiones del control interno, según Mantilla (2000), sustenta que la entidad obtenga la revisión del interior de los procedimientos competentes, se toma a cargo la Implementación, Proceso y Eficiencia; enfocado al trabajo de investigación, por ello se considerara lo siguiente:

- Implementación, entiende de una idea que está programado en la entidad, ya sea el método y aplicación a desarrollar en los servidores, además las entidades deben proponer la implementación adecuada para el buen manejo de los recursos propios y además a eso a la sensibilización de los servidores para el buen desempeño laboral.
- Proceso, significa a una acción de avanzar hacia tramo para desarrollar un grupo sistemas, por ello es necesario que las entidades deben desarrollar dentro de su proceso un plan de sensibilización a los servidores, el cual esto conlleva al buen desempeño laboral en el mencionado proceso.
- Eficiencia, es decir que se tendrá un buen resultado, además procura la facultad de conseguir los cumplimientos de desempeño y metas de cada entidad, que se han fijado con anterioridad y que a esto conlleva al óptimo manejo de la economía en la entidad. (p. 102).

Por otra parte, las dimensiones del desempeño laboral, según Robbins y Judge (2009), sostiene el desempeño laboral óptimo, se debe tener en cuenta las dimensiones de Eficacia, Rendimiento y Responsabilidad; debido a la línea de investigación de este trabajo, se tomará en cuenta estas dimensiones:

- Eficacia, enmarcado a funciones al logro de objetivos, a ello la ejecución de ocupaciones que aprueban conseguir los resultados, enfocado a resultados establecidos en relación a los fondos económicos.

- Rendimiento, enfocado a medición de esfuerzos que pretenden conseguir los objetivos, se basa en la reducción o el buen uso de la economía, además el menor tiempo a cumplir las expectativas propuestas, por ello estará vinculado a la eficiencia y efectividad, al logro en alcanzar directamente los objetivos y metas, enfocado a la menor utilización de fondos públicos.
- Responsabilidad, consideran una forma y un valor del empleado, enfocado a compromiso y ejercer de manera atenta, además ser responsable nace de uno mismo o por obtención de cargo, rol o circunstancia, al puesto laboral, por ello se evalúa el desempeño en las organizaciones del Estado. (p. 227).

Igualmente realizar los métodos de control, a las entidades gubernamentales, enfocado a los componentes planificación, ejecución y evaluación, a fin de verificar de las instrucciones correspondientes al procedimiento aplicado; Fase de Planificación, enmarcado a máxima autoridad de la entidad y servidores al comprometerse a la fase de ejecución de revisión, formular el diagnóstico situacional relevante al estado de control, identificaremos las brechas y actividades en cada elemento del control; Fase de Ejecución, enfocado al desarrollo de las operaciones anunciadas en el programa de labores, por ello se establecerán los procedimientos y lineamientos necesarios en salvaguardar los fondos públicos en ayuda a los ciudadanos, con la evaluación en procedimientos existentes en asegurar las respuestas necesarias ante los riesgos en administración pública y la Fase de Evaluación, enfocado en el estado de la fase en la ejecución, a ello desarrollando un eficaz funcionamiento, con el fin de mejora continua en los procedimientos de las organizaciones. (Directiva N°013-2016-CG/GPROD, 2016, párr. 7.1, 7.2, 7.3, 7.4)

Desempeño Laboral, enmarcado a establecer lo tan exitoso ocurrido en la entidad, al resultado de las funciones diarias a base al logro laboral e institucional. En conjunto a nivel institucional la comprobación de la ocupación laboral ofrece una estimación en la satisfacción a las metas transcendentales a medida particular. (Robbins y Coulter, 2013).

Además, el rendimiento se centra en tareas o procedimientos utilizados por objetivos basados en competencias individuales o grupales para contribuir a la organización. Robbins (2004) también relaciona al desempeño del desplazamiento

a la coordinación y organización de actividades que, cuando se integran, influyen en el comportamiento de las personas involucradas en el proceso de producción. Faria (1995) considera el desempeño laboral como el resultado del proceso hacia los empleados que realizan sus funciones diarias establecidas, dependiendo de la conexión entre el servidor y su empleador (Entidad). (Pedraza, Amaya & Conde, 2010).

Peña (2009) Desempeño laboral para medir los servidores contra el desempeño de sus funciones establecidas, con base en el proceso técnico o mediante una forma integral, sistemática y continua realizada por el empleador o supervisor inmediato; se evalúan las actitudes, el desempeño y el comportamiento laboral del empleado. (*Arrieché s.f., p. 56*).

La evaluación del desempeño laboral, enfocado en instrumentos a obtención de mejora en resultados, a fin de alcanzar óptimo desempeño en los colaboradores de la institución con mira a objetivos y metas establecidas, a ello se obtiene al buen desempeño, dándole capacitación, promociones, ambiente laboral, incentivo con el fin de perfeccionar los vínculos laborales a todos los colaboradores (directores y jefes.), en resumen, a lo expuesto se plasma de esta manera:

- Acceder circunstancias en medida al potencial humano a establecer empleo.
- Admitir el procedimiento en recursos humanos en importancia al privilegio competidor en sociedad, cuya producción puede desplegar de manera indistinto, obedeciendo el método de gobierno.
- Facilitar oportunidades al desarrollo y situaciones cierta en cooperación individual o grupal de todos en la organización, asumiendo las metas organizacionales, ende a objetivos particulares. (*Chiavenato, 2000, pág. 364*).

El subsistema Gestión del Rendimiento, enmarcado a igualar, examinar y originar aportación a empleados públicos directamente a objetivos y metas institucionales; igualmente, entorno al subsistema, se demuestran las insuficiencias en servidores civiles, en función a optimizar el desempeño a espacios, en consecuencia, a la entidad, se enfoca al siguiente proceso:

- Evaluación de desempeño: organiza procedimiento completo, metódico y continuo en valoración justa al demostrar beneficio al empleado público, enfocado al acatamiento de los objetivos y funciones.

- Productos esperados: Método anualizado en evaluación (información en procedimiento a instituciones públicas), instrumentos y sistemáticas de evaluación acuerdas a entidad en acuerdo a lineamientos de Servir, registrar evaluaciones, modelo de rastreo, procedimiento en avance de resultados logrados, e informados a servir.

- Evaluación de desempeño, basada en gradualidad a los empleados públicos a la permanencia de la carrera de servidores públicos, a esto se concluye a la compensación.

Finalizada la prueba a empleados, tienen una calificación como:

- Rendimiento distinguido.
- Buen rendimiento.
- Rendimiento sujeto a observación.
- Desaprobado. (*Ley 30057, 2013, art. 26*).

En el Perú existen 3 regímenes actualmente, realizados en los niveles de gobiernos, enmarcado a los decretos legislativos n° 276, 728 y 1057, a través de estos regímenes se contratarán al personal en instituciones públicas, enfocado a la línea de investigación se tomará 2 decretos legislativos 276 y 1057. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., p. 19).

Asimismo, carrera administrativa, mediante Decreto Legislativo 276, llamado como nombrados o permanentes, ante ello se regula las remuneraciones, derechos y deberes a empleados que laboran en el sector público; asimismo, se incorporan o ingresan personal ocupando los niveles según la formación académica, garantizándole su estabilidad y progreso, con méritos o calificaciones en base a sus funciones, por último, se hacen creador de uniformes.

Además, contrato administrativo de servicio, mediante Decreto Legislativo 1057, llamado como cas, este vínculo laboral es distinto a los demás decretos legislativos 276 y 728; el vínculo laboral se procede por persona natural y la entidad, además obtiene todos los beneficios establecido del presente decreto legislativo, la

modalidad contractual es periódica no mayor a 3 meses, en una circunstancia La Ley 29849 establece la exclusión progresiva del cas, otorgándole todos sus derechos laborales.

Ugel 07, en los años 90, se realiza la absorción del 2 USES 09 y 10, creando la USE07, llamada también UGEL 07 - SAN BORJA, mencionada unidad de servicio educativo es una unidad ejecutora descentralizada del ministerio de educación, pero acatado directamente sobre temas de educación la DRELM. Asimismo, establece guías en materia de educación a colegios públicos dentro del perímetro apropiado, ante esto la política de educación del país se base en los lineamientos al progreso y desarrollo en la infraestructura de la educación, enfocado al soporte académico en capacitar, fortalecer, motivar a los docentes y directores, con el fin de comprometerse a desarrollar altos niveles de formación educativa, en situación esencial al desarrollo de nuestra educación. (Decreto Supremo Nº 004-96-ED, 1996).

Cuya finalidad, establece los criterios que reglamentan sobre los lineamientos de control publicados por órgano rector técnico del sistema (Contraloría). (*Ley 27785, 2002, art. 1*), a ello la mencionada ley es objeto: "Adecuado y práctico dentro de las funciones de las entidades gubernamentales (aplicación a todas las entidades publicas, independiente al régimen legal fuente de financiamiento), servirá para para advertir y supervisar mediante los lineamientos dispuestos por el órgano rector, utilización de los recursos gubernamentales en ayuda a los ciudadanos, por ello los servidores deberán aplicar la ética publica y no cometer actos de corrupción, los empleados del sector público, con el fin de apoyarse y orientarse al progreso de los servicios y actividades en ayuda al País". (*Ley 27785, 2002, art. 2*).

Asimismo, se precisa la revisión ligado en gestiones, acciones, operaciones y metodologías, envolviendo la conducta de las superioridades y los servidores, establecidos en entidades del País. (*Ley 28716, 2006, art. 3*).

Esta dirección de investigación es un paradigma positivista; El autor expresa el concepto de matriz epistémica; esta palabra marca el comienzo de una cosmovisión, ideología, paradigma, método, técnica o estrategia apropiada para

examinar la naturaleza de una realidad natural o social. (Leal, 2009), este estudio se basa en la compilación de una serie de análisis y análisis en los que las herramientas de investigación, la metodología del tipo cuantitativo, se han aplicado de la siguiente manera: la existencia de números, cuestionarios y encuestas es la herramienta principal y, por lo tanto, la población es la más importante. Muestra de ello.

El paradigma positivista apoya un modelo de investigación epistemológica, la metodología se basa en operaciones de estudios de información (Ricoy, 2006), por lo que concurre un dualismo y objetivismo en que el investigador y el objeto investigado están completamente independientes. Este enfoque debería inspeccionar una posible interacción entre el investigador y el objetivo del estudio que puede acabar en el proceso de investigación. Hernández et al. (2010), señala que la situación puede ser incompleta, el investigador puede ser parte del fenómeno de interés, el objeto de estudio influye en el investigador y viceversa. (Cuba & Lincoln).

Del mismo modo, la teoría general del desempeño laboral nos lleva a diagnosticar las funciones establecidas para los servidores, en oposición a una situación profesional, ya sea a través de la producción laboral, desde este punto de vista, planeamos efectuar un estudio sin indicar más datos sobre lo mismo, al menos abre un panorama epistemológico argumentativo. Según Klingner y Nabaldian (2002), indica que las teorías es la equidad; Esta teoría misma aproxima el parentesco entre la motivación y la capacidad de desempeño, y establece la relación entre bienestar laboral con el desempeño, y desempeño laboral o la productividad. Esta teoría se basa la relación entre el empleado y el tratamiento que acoge, ya sea suficiente o insuficiente. (pág. 252). En este sentido, Klingner y Nabaldian (2002), el significado de moralidad y buen trato, de los cuales son esenciales, indican el establecimiento de un diálogo igualmente bueno entre empleadores y empleados, siendo este caso paralelo al desempeño del empleado con la retribución que uno percibe en relación con otras personas (p. 253).

III. METODOLOGÍA

En la presente línea de investigación se aplica la cuantitativa, además se utilizó los método deductivo que comprende en las soluciones concretas para iniciar difusiones, legislaciones o ilustraciones internacionales, ante ello se presenta hallar elementos ignorados, nos permite obtener conclusiones prácticas referentes a la conducta de alguna sustancia (Charmaz, 2006), se emplea desde lo genérico hasta lo muy específico en mi línea de investigación; además utiliza el método hipotético deductivo no plantea complicaciones, solo coteja las consecuencias del compromiso de la hipótesis (Garcés, 2000), Se emplea de la hipótesis: El control interno influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019, después comprobar con los resultados para la contrastación correspondiente.

El método deductivo, en mención se aplicó en la investigación, estructurando la información necesaria en la introducción y marco teórico, mencionada información se estructuró la matriz operacionalización, finalidad de aplicar y llegar a un resultado; asimismo el método hipotético, se parte de hipótesis generales y específicos, propósito de comprobar los resultados alcanzados del presente estudio.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Esta línea de investigación es de tipo no experimental, no existió manipulación de las variables, además se demostró cuando se estudió en el momento. Asimismo, es transversal, en el levantamiento de información perteneciente a un punto determinado de tiempo, año 2019 para llegar a los hechos generales del problema de conocer si influye el control interno y el desempeño laboral de los servidores Ugel 07, San Borja. De acuerdo, Landeau (2007), campo de la exploración se observan tipos de investigación:

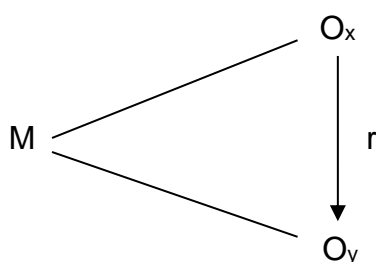
a) Según su finalidad; básica, debido a que aplica el conocimiento teórico de calidad de servicio empleando metodologías de la investigación, la cual permitirá dar solución a mi realidad problemática

planteada. Así mismo se define como aquella que tiene fines prácticos en el sentido de solucionar problemas revelados en un área del conocimiento.

- b) Según su naturaleza; Cuantitativo**, debido a que usa la colección de datos para contrastar hipótesis, fundadas en mediciones numéricas y análisis estadísticos en la aplicación de los instrumentos y la elaboración de tablas y/o figuras, permite formar estándares de comportamiento y probar teorías.
- c) Según el alcance temporal; transversal**, dado a que los datos en investigación fueron recopilados a tiempo ideal determinado. Su intención es detallar variables y analizar acontecimiento e interrelación a tiempo dado.
- d) Según su profundidad o carácter; correlacional causal**, es aquella que detalla las relaciones entre dos o más variables en un tiempo determinante. Algunas veces, solo términos correlacionales, otras se basan de las relaciones causa-efecto (causales).
- e) Según su orientación**, los resultados alcanzados emplearán en mitigar la problemática, por lo tanto, es investigación orientada a la aplicación.

3.1.2. Diseño de investigación

Se aplicó en la investigación el diseño correlacional causal transversal, el cual detalla en primer instante y establece cada una de las variables en sus desiguales niveles y por último ver si determina la influencia entre las dos variables en la misma unidad del estudio de investigación. El esquema de diseño es:



Dónde:

M: La muestra es representada por los servidores de la Ugel 07, San Borja.

O₁: Variable independiente: Control interno

O₂: Variable dependiente: Desempeño laboral

r: Es la relación causal entre variables (Control interno y desempeño laboral).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable independiente: Control Interno

Método que prevé el buen uso de los recursos públicos, por el cual se recurre al preventivo, concurrente y posterior en los procedimientos administrativos, que es regulada por el órgano rector. (Directiva N° 13-2016-CG/GPROD, 2016, párr. 6.2).

Variable dependiente: Desempeño laboral

Rendimiento que se evalúa a servidores en función a sus actividades o funciones diarias (atención al público, procedimientos administrativos, etc.), esto con lleva evaluar para un resultado óptimo o en todo caso perjudicial, el resultado que obtengamos nos sirve seguir sensibilizando al servidor en capacitación, talleres, para el mejor funcionamiento de las entidades públicas. (Robbins y Coulter, 2013).

3.2.2. Operacionalización de variables

Lo encuentran en anexo 7

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

La población la de investigación lo integra con 100 servidores, siendo distribuido en áreas de la siguiente manera: 15 servidores de asesoría jurídica, 10 servidores de recursos humanos, 20 servidores de agebre, 15 servidores de agebatp, 15 servidores de asgese, 10 servidores planificación y presupuesto, 15 servidores de administración; asimismo la clase de población de estudio es de población infinita, porque se plantea a realizar el estudio a diferentes áreas y el criterio de selección es de inclusión, porque reúnen las características los servidores que forman parte de la población. A continuación, se observa la tabla 1, en cuanto la distribución de la población al cual se realizó el estudio de la línea de investigación:

Tabla 1

Distribución de la población conformada por los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

AREAS	CONDICIÓN		TOTAL	PORCENTAJE
	Nombrados (D.L. 276)	Contrato Administrativo de Servicio (D.L. 1057)		
Planificación y Presupuesto	4	6	10	10
Recurso Humanos	5	5	10	10
Administración	6	9	15	15
Asesoría Jurídica	7	8	15	15
AGEBRE	12	8	20	20
AGEBATP	6	9	15	15
ASGESE	7	8	15	15
TOTAL	47	53	100	100

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

Criterios de inclusión:

- Servidores nombrados de uno y otro género, que estén contemplados en el Decreto Legislativo N° 276, de la Ugel 07, San Borja, Lima.

- Servidores cas en ambos géneros, que estén contemplados en el Decreto Legislativo N° 1057, de la Ugel 07, San Borja, Lima.
- Servidores que, en virtud a la coyuntura actual de la pandemia, realizan trabajo remoto, presencial o mixta.

Criterios de exclusión:

- Servidores CAS que han elaborado hasta febrero y por el cual se terminó el vínculo laboral con la Ugel 07, San Borja, Lima
- Servidores nombrados y CAS de ambos géneros, que no desean participar en la presente investigación, por no tener la disponibilidad.
- Servidores nombrados y CAS que están dentro del grupo de riesgo por la coyuntura actual de la pandemia – COVID 19.
- Servidores nombrados y CAS que pertenecen a los distritos de mayor contagio de por la coyuntura actual de la pandemia – COVID 19.

3.3.2. Muestra

La muestra está determinada por conveniencia del investigador en virtud a la coyuntura actual de la pandemia, así como por la facilidad y disponibilidad de los 35 servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019, siendo distribuido en: 10 servidores del área de recursos humanos, 10 servidores del área planificación y presupuesto, 15 servidores del al área de administración.

Tabla 2

Distribución de la muestra conformada por los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

AREAS	CONDICIÓN		TOTAL	PORCENTAJE
	Nombrados (D.L. 276)	Contrato Administrativo de Servicio (D.L. 1057)		
Planificación y Presupuesto	4	6	10	30
Recurso Humanos	5	5	10	30
Administración	6	9	15	40
TOTAL	15	20	35	100

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

3.3.3. Muestreo

En el estudio de investigación, del muestreo, no probabilístico, porque el grupo es pequeño y está definido en la investigación, así como es accesible y disponible para el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

En el estudio de investigación, se utilizó la encuesta (escalas de medir actitudes), el cual sirvió en la recopilación y registro de la indagación de la muestra que se estudió.

Encuesta, se basa en preguntas cerrada, manera escrita, llevar a cabo la situación que se encuentra y además servirá como fuente para la elaboración del cuestionario, a ello la obtención de los resultados en las variables de investigación, a ello se logró el comportamiento y revelar de forma concienzuda en el referente al problema.

3.4.2. Instrumentos

Se utilizó en el estudio de investigación el cuestionario (escalamiento tipo Likert), sirvió para realizar las preguntas formuladas de forma escrita a la muestra obtenida y al estudio de las variables control interno y desempeño laboral.

El cuestionario, utilizó para medir la problemática, cual nos permitió plantear una serie de preguntas basadas a las dimensiones por cada variable (control interno y desempeño laboral); cuestionario referido a la variable control interno, consiste 3 dimensiones, implementación, proceso y eficiencia 5 ítems por cada dimensión, formando íntegro de 25 ítems, asimismo la variable de desempeño laboral, consta de 3 dimensiones, eficacia, rendimiento y responsabilidad, 5 ítems por cada dimensión, formando íntegro de 24 ítems, enfocado a preguntas cerradas.

3.4.3. Validez y confiabilidad

a) **Validez de contenido**, esto efectúa mediante las validaciones del Método de Holsti de los expertos para tener la validez de contenido que los instrumentos están correctamente, a ellos cada experto realiza la calificación de los instrumentos. A lo antes mencionado se procedió a la calificación de los ítems por parte del juicio de los 3 expertos conocedores en la línea de investigación y son:

Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles

Asimismo, la evaluación obtenida por los expertos se utilizó la prueba para determinar la validez de contenido en los criterios siguientes: variable y la dimensión, dimensión y el indicador, indicador y el ítem, el ítem y la opción de respuesta; la fórmula para calcular la validez de contenido:

$$C = \frac{\# \text{ Afirmaciones}}{\# \text{ Afirmaciones} + \# \text{ Negaciones}}$$

Matriz de validez consolidado de los instrumentos de escala porcentual (Rubrica para evaluar el Control Interno), obteniendo por los expertos: Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar, con 84% seguido del Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo, con 64% y finalmente por Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles, con 92%, a estos resultados obtenidos de las fichas de validación de los expertos en promedio coincidieron que los ítems del instrumento son buenos, obteniendo promedio de 80% (semejante a 0,80); a estos resultados, el instrumento es válido y coherente con los propósitos de la investigación.

Matriz de validez consolidado de los instrumentos de escala porcentual (Rubrica para evaluar el Desempeño Laboral), obteniendo por los expertos: Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar, con 83.3%

seguido del Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo, con 62.5% y finalmente por Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles, con 91.7%, a estos resultados obtenidos de las fichas de validación de los expertos en promedio coincidieron que los ítems del instrumento son buenos, obteniendo un promedio de 79.2% (equivalente a 0,792); a estos resultados, el instrumento es válido y coherente con los propósitos de la investigación.

b) Confiabilidad, los instrumentos han sido sometidos a prueba piloto de 15 participantes, antes han sido validados los ítems del cuestionario de las variables y se estableció la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual se procesó por el software de estadística SPSS V23, obteniendo un resultado a la prueba piloto de los 15 participantes, fueron por cada dimensión de las variables:

Dimensiones de la variable: Control interno

- Implementación: Coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo por SPSS V23. $\alpha = 0,861$, la fiabilidad se considera como Buena
 - Proceso: Coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo por SPSS V23. $\alpha = 0,849$, la fiabilidad se considera como Buena
 - Eficiencia: Coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo por SPSS V23. $\alpha = 0,877$, la fiabilidad se considera como Buena
- Obteniendo como resultado promedio del Control Interno, 0,956
Logrando una confiabilidad Excelente (Anexo 3-a)

Dimensiones de la variable: Desempeño laboral

- Eficacia: Coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo por SPSS V23. $\alpha = 0,808$, la fiabilidad se considera como Buena
 - Rendimiento: Coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo por SPSS V23. $\alpha = 0,842$, la fiabilidad se considera como Buena
 - Responsabilidad: Coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo por SPSS V23. $\alpha = 0,828$, la fiabilidad se considera como Buena
- Obteniendo como resultado promedio del Desempeño Laboral, 0,944
Logrando una confiabilidad Excelente (Anexo 3-b).

3.5. Procedimientos

Se realizó las coordinaciones con la directora de la institución Ugel 07, San Borja, Lima, para la aplicación y el propósito de la línea de investigación y la importancia al finalizar la investigación, los procedimientos obtenidos podrían ser utilizados en la mejora de los métodos de control y el desempeño debido de los servidores con la finalidad del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por otra parte, se nos brindó el apoyo del jefe de área de recursos humanos Sr. Jean Marco Velásquez Ortega, si su apoyo no se podría acceder a los datos de los servidores y el tipo de vínculo laboral con la institución, ante estos apoyos se realizó las acciones correspondientes:

- La técnica se aplicó la encuesta; por el instrumento se ha utilizado el cuestionario. Mediante a encuesta nos facilita la información para procesar y realizar el cuestionario, a ello nos servirá para procesar sin ningún problema. Los instrumentos aplicados han sido aceptados por los expertos y el cual asegura su confiabilidad a los objetivos de la línea de investigación.
- Nos brindaron el apoyo los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, por ente ellos son nuestra población y la muestra estudiada, ellos son la fuente de obtención de datos.
- Además, se agradeció a los servidores partícipes en desarrollo de la encuesta y cuestionario que se utilizaron.
- Posteriormente se realizó la elaboración y demostración de recolección de testimonios, para proceder a la tabulación de lo obtenido, que desarrollaran en tablas estadísticas y gráficos, procediendo al análisis e interpretación de lo estudiado.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Estadística descriptiva

- Se procesó la matriz de ambas variables; control interno y desempeño laboral con base a la recolección de datos.
- Se proceso las tablas de frecuencias, figuras estadísticas y explicación propias del Excel.

3.6.2. Estadística inferencial

- Se empleo el SPSS V23, para el procesamiento y obtención de resultados de los estadísticos y la contratación de las hipótesis.
- Se empleo Shapiro Wilk, para realizar nivel significancia del 5% para la muestra paramétricas o no paramétricas.
- La prueba Shapiro Wilk, se obtuvo un resultado no paramétricas, a ello la contrastación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de Tau-b de Kendall y Rho de Spearman.
- Se realizó la regresión lineal para ver la relación funcional entre la variable independiente control interno y la variable dependiente desempeño laboral.

3.7. Aspectos éticos

El estudio de investigación se empleo de acuerdo al Código de Ética, cual se establece principios universales en garantizar el bienestar del servidor, en cuanto la pertinencia y responsabilidad de los procesos de la investigación, a ello se protege la identidad de cada uno de los servidores que aportaron al presente estudio, a ello se tomara en cuenta la ética pertinente, la confiabilidad, libre disponibilidad y anonimato de la información (Código de Ética, 2017).

- Consentimiento informado, solicito la autorización de la Ugel 07, San Borja, Lima, para partícipe a los servidores que brindaron su apoyo para el desarrollo del cuestionario, se realizó de forma voluntaria.
- Propiedad intelectual, la autoría de autores de la presente línea de investigación se respetó debidamente al citarlas.
- Confiabilidad, los resultados obtenidos del estudio realizado, no será revelada ni divulgada o para otros fines.
- Anonimidad, esto siempre se tuvo desde el inicio del estudio.
- Respeto, al tiempo, espacio y disponibilidad de los servidores respecto a los cuestionarios.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Los resultados conseguidos se basó al análisis de los objetivos de la línea de investigación, se aplicó factor de contingencia Tau-b de Kendall y Rho de Spearman, con la intención de demostrar la concordancia que consta entre control interno y desempeño laboral; dicha información obtenida indispensable, se empleó como instrumentos para la recopilación de datos dos cuestionarios, se podrá verificar en el anexo 8 y 9. Además, los resultados se evidenciaran por medio de tablas y figuras estadísticas.

Tabla 3

Comparación de los puntajes obtenidos de las variables de control interno y desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

NIVELES	CONTROL INTERNO		DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%	F	%
Malo	6	17.1	4	11.4
Regular	12	34.3	29	82.9
Bueno	17	48.6	2	5.7
TOTAL	35	100	35	100

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

Interpretación:

En la tabla 3, visualiza la variable de control interno en la muestra encuestada, con un 48.6% en nivel bueno, continuado del nivel regular con un 34.3% y el grado malo con 17.1%; por el contrario, con la variable desempeño laboral, el nivel regular predomina de 82.9% y continuado del nivel malo con un 11.4% y finalmente con 5.7% nivel bueno.

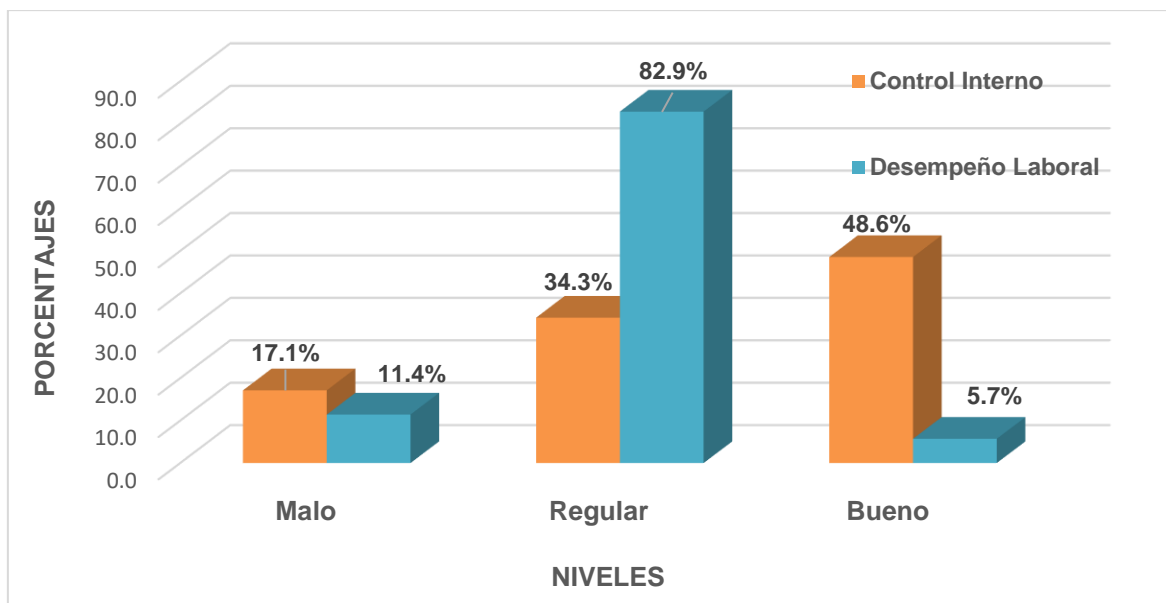


Figura 1: Contratación de los resultados alcanzados de las variables control interno y desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

Fuente: Tabla 3

Tabla 4

Comparación de los puntajes obtenidos de las dimensiones de control interno de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

CONTROL INTERNO						
NIVELES	IMPLEMENTACIÓN		PROCESO		EFICIENCIA	
	F	%	F	%	F	%
Malo	3	8.6	7	20.0	8	22.9
Regular	19	54.3	18	51.4	21	60.0
Bueno	13	37.1	10	28.6	6	17.1
TOTAL	35	100	35	100	35	100

Fuente: Cuestionario aplicados a los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

Interpretación:

En la tabla 4, visualiza las tres dimensiones que prevalece el nivel regular en orden de la dimensión eficiencia con 60.0%, seguido con 22.9% en nivel malo y 17.1% en nivel bueno; similarmente en la dimensión implementación con 54.3% en nivel regular, seguido con 37.1% en nivel bueno y 8.6% en nivel malo; y definitivamente la dimensión de proceso con 51.4% en nivel regular, continuado del nivel bueno con 28.6% y finalmente 8.6% del nivel malo.

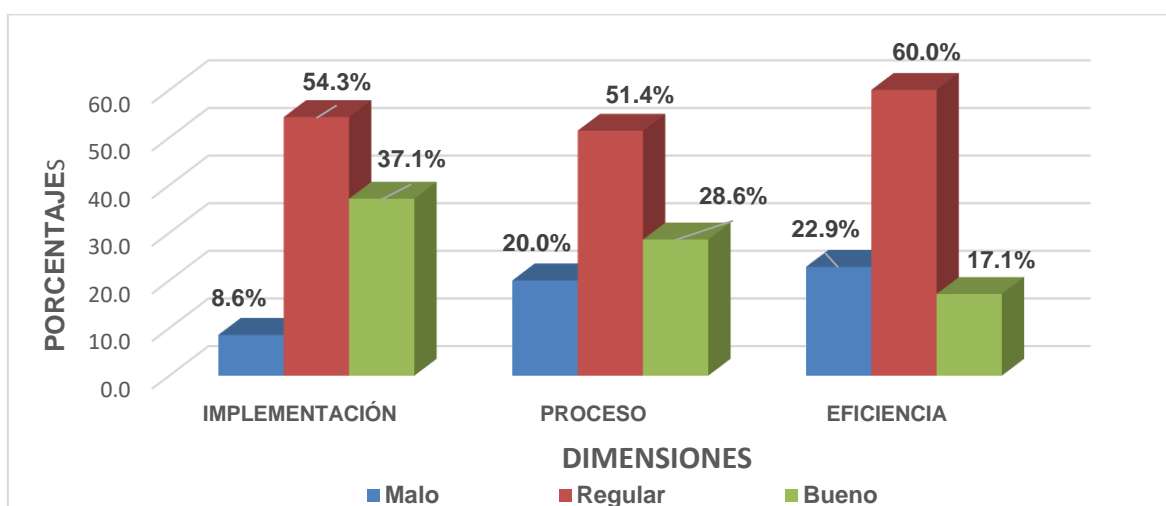


Figura 2: Contraste de los puntajes alcanzados de la variable control interno de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

Fuente: Tabla 4

Tabla 5

Comparación de los puntajes obtenidos de las dimensiones de desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

DESEMPEÑO LABORAL						
NIVELES	EFICACIA		RENDIMIENTO		RESPONSABILIDAD	
	F	%	F	%	F	%
Malo	5	14.3	6	17.1	6	17.1
Regular	21	60.0	21	60.0	18	51.4
Bueno	9	25.7	8	22.9	11	31.4
TOTAL	35	100	35	100	35	100

Fuente: Cuestionario aplicados a los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

Interpretación:

En la tabla 5, visualiza las tres dimensiones que prevalece el nivel regular en orden de la dimensión eficacia con 60.0%, continuado con 25.7% en nivel bueno y 14.3% en nivel malo; similarmente la dimensión rendimiento con 60.0% en nivel regular, continuado con 22.9% en nivel bueno y 17.1% en nivel malo; y definitivamente la dimensión de responsabilidad con 51.4% en nivel regular, continuado con 31.4% en nivel bueno y finalmente con 17.1% en nivel malo.

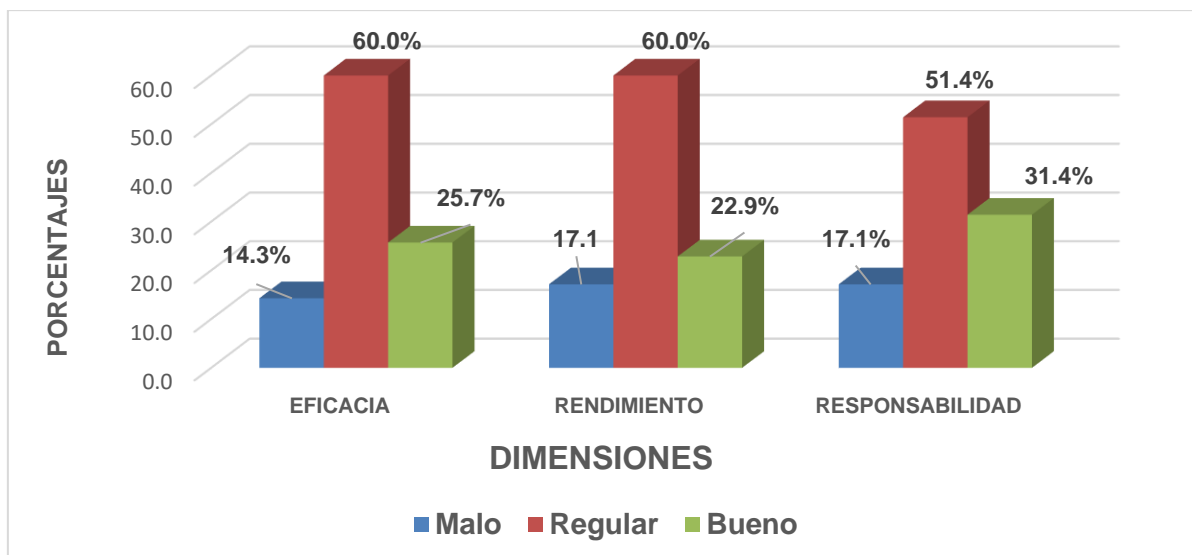


Figura 3: Contrastación de los puntajes alcanzados de la variable desempeño laboral de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

Fuente: Tabla 5

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de Shapiro-Wilk de los puntajes sobre la variable control interno y sus dimensiones y; la variable desempeño laboral y sus dimensiones de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

VARIABLES Y DIMENSIONES	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
IMPLEMENTACION	,891	35	,002
PROCESO	,780	35	,000
EFICIENCIA	,804	35	,000
CONTROL INTERNO	,773	35	,000
EFICACIA	,901	35	,004
RENDIMIENTO	,938	35	,050
RESPONSABILIDAD	,932	35	,031
DESEMPEÑO LABORAL	,936	35	,042

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

Interpretación:

En la tabla 6, visualiza la consecuencia de la prueba de normalidad (Shapiro-Wilk) de la variable control interno y sus pertinentes dimensiones y la variable desempeño laboral, y sus dimensiones, que señala que nivel significancia de la prueba de Shapiro-Wilk los valores son menor al 5% de significancia estándar ($p < 0.05$), en las dimensiones: implementación, proceso, eficiencia, eficacia, rendimiento, responsabilidad; consecuentemente la repartición es de manera no normal, y emplearemos el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall y Rho de Spearman.

4.2.2. Contrastación de hipótesis general

Hi: El control interno influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

Tabla 7

Tabla de contingencia del control interno en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

CONTROL INTERNO		DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	N°	1	5	0	6
	%	2,9%	14,3%	0,0%	17,1%
Regular	N°	3	9	0	12
	%	8,6%	25,7%	0,0%	34,3%
Bueno	N°	0	15	2	17
	%	0,0%	42,9%	5,7%	48,6%
Total	N°	4	29	2	35
	%	11.4%	82.9%	5.7%	100.0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.343 Sig. P. = 0.047 < 0.05; Rho de Spearman = 0.368 (positiva baja).

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

Interpretación:

En la tabla 7, visualiza 42,9% en servidores encuestados aprecian un nivel bueno al control interno y desempeño laboral, en tanto que el 25,7% de los encuestados perciben un nivel regular del control interno, de la misma manera el 14,3% de los encuestados aprecian un nivel malo el desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0.343 con una significancia 0.047 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.368 (positiva baja); demostrándose que el control interno influye significativamente el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

4.2.3. Prueba de las hipótesis específicas

H₁: El control interno en cuanto a la dimensión de implementación influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019.

Tabla 8

Tabla de contingencia de la dimensión implementación control interno en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

IMPLEMENTACION		DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	N°	1	2	0	3
	%	2,9%	5,7%	0,0%	8,6%
Regular	N°	3	16	0	19
	%	8,6%	45,7%	0,0%	54,3%
Bueno	N°	0	11	2	13
	%	0,0%	31,4%	5,7%	37,1%
Total	N°	4	29	2	35
	%	11,4%	82,9%	5,7%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.392 Sig. P. = 0.016 < 0.05; Rho de Spearman = 0.410 (positiva moderada).

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

Interpretación:

En la tabla 8, visualiza 45,7% en servidores encuestados aprecian un nivel regular en la dimensión implementación del control interno y nivel regular en desempeño laboral, a diferencia que el 31,4% de los encuestados aprecian un nivel bueno en la dimensión implementación del control interno y un nivel regular en desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0.392 con una significancia 0.016 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.410 (positiva moderada); demostrándose que la dimensión implementación del control interno influye significativamente el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

H₂: El control interno en cuanto a la dimensión del proceso influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019.

Tabla 9

Tabla de contingencia de la dimensión proceso control interno en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

PROCESO	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL	
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	N°	3	4	0	7
	%	8,6%	11,4%	0,0%	20,0%
Regular	N°	1	16	1	18
	%	2,9%	45,7%	2,9%	51,4%
Bueno	N°	0	9	1	10
	%	0,0%	25,7%	2,9%	28,6%
Total	N°	4	29	2	35
	%	11,4%	82,9%	5,7%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.390 Sig. P. = 0.012 < 0.05; Rho de Spearman = 0.416 (positiva moderada).

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

Interpretación:

En la tabla 9, visualiza 45,7% en servidores encuestados aprecian un nivel regular en la dimensión proceso del control interno y nivel regular en desempeño laboral, a diferencia que el 25,7% de los encuestados aprecian un nivel bueno en la dimensión proceso del control interno y un nivel regular en desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0.390 con una significancia 0.012 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.416 (positiva moderada); demostrándose que la dimensión proceso del control interno influye significativamente el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

H₃: El control interno en cuanto a la dimensión de la eficiencia influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019.

Tabla 10

Tabla de contingencia de la dimensión eficiencia control interno en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

EFICIENCIA	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL	
	Malo	Regular	Bueno		
Malo	N°	3	5	0	8
	%	8,6%	14,3%	0,0%	22,9%
Regular	N°	1	19	1	21
	%	2,9%	54,3%	2,9%	60,0%
Bueno	N°	0	5	1	6
	%	0,0%	14,3%	2,9%	17,1%
Total	N°	4	29	2	35
	%	11,4%	82,9%	5,7%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.413 Sig. P. = 0.010 < 0.05; Rho de Spearman = 0.435 (positiva moderada).

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

Interpretación:

En la tabla 10, visualiza 54,3% en servidores encuestados aprecian un nivel regular en la dimensión eficiencia del control interno y nivel regular en desempeño laboral, a diferencia que el 14,3% de los encuestados aprecian un nivel bueno en la dimensión eficiencia del control interno y un nivel regular en desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0.413 con una significancia 0.010 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.435 (positiva moderada); demostrándose que la dimensión eficiencia del control interno influye significativamente el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

H₄: El control interno influye significativamente en cuanto en la dimensión de la eficacia del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019.

Tabla 11

Tabla de contingencia del control interno en la dimensión eficacia del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

CONTROL INTERNO		EFICACIA			TOTAL
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	N°	2	4	0	6
	%	5,7%	11,4%	0,0%	17,1%
Regular	N°	3	6	3	12
	%	8,6%	17,1%	8,6%	34,3%
Bueno	N°	0	11	6	17
	%	0,0%	31,4%	17,1%	48,6%
Total	N°	5	21	9	35
	%	14,3%	60,0%	25,7%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.363 Sig. P. = 0.013 < 0.05; Rho de Spearman = 0.403 (positiva moderada).

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

Interpretación:

En la tabla 11, visualiza 31,4% en servidores encuestados aprecian un nivel regular en el control interno y nivel regular en la dimensión eficacia del desempeño laboral, a diferencia que el 17,1% de los encuestados aprecian un nivel bueno en el control interno y un nivel bueno en la dimensión eficacia del desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0.363 con una significancia 0.013 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.403 (positiva moderada); demostrándose el control interno influye significativamente en la dimensión eficacia del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

H₅: El control interno influye significativamente en cuanto a la dimensión del rendimiento en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019.

Tabla 12

Tabla de contingencia del control interno en la dimensión rendimiento del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

CONTROL INTERNO		RENDIMIENTO			TOTAL
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	N°	2	3	1	6
	%	5,7%	8,6%	2,9%	17,1%
Regular	N°	4	7	1	12
	%	11,4%	20,0%	2,9%	34,3%
Bueno	N°	0	11	6	17
	%	0,0%	31,4%	17,1%	48,6%
Total	N°	6	21	8	35
	%	17,1%	60,0%	22,9%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.378 Sig. P. = 0.022 < 0.05; Rho de Spearman = 0.412 (positiva moderada).

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

Interpretación:

En la tabla 12, visualiza 31,4% en servidores encuestados aprecian un nivel regular en el control interno y nivel regular en la dimensión rendimiento del desempeño laboral, a diferencia que el 20,0% de los encuestados aprecian un nivel regular en el control interno y un nivel regular en la dimensión rendimiento del desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0.378 con una significancia 0.022 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.412 (positiva moderada); demostrándose el control interno influye significativamente en la dimensión rendimiento del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

H₆: El control interno influye significativamente en cuanto a la dimensión de la responsabilidad en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019.

Tabla 13

Tabla de contingencia del control interno en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

CONTROL INTERNO		RESPONSABILIDAD			TOTAL
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	N°	1	4	1	6
	%	2,9%	11,4%	2,9%	17,1%
Regular	N°	4	7	1	12
	%	11,4%	20,0%	2,9%	34,3%
Bueno	N°	1	7	9	17
	%	2,9%	20,0%	25,7%	48,6%
Total	N°	6	18	11	35
	%	17,1%	51,4%	31,4%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.365 Sig. P. = 0.033 < 0.05; Rho de Spearman = 0.408 (positiva moderada).

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

Interpretación:

En la tabla 13, visualiza 25,7% en servidores encuestados aprecian un nivel bueno en el control interno y nivel bueno en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral, a diferencia que el 20,0% de los encuestados aprecian un nivel bueno en el control interno y un nivel regular en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0.365 con una significancia 0.033 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.408 (positiva moderada); demostrándose el control interno influye significativamente en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

4.2.4. Regresión lineal y coeficiente de determinación de las variables: Control interno y el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

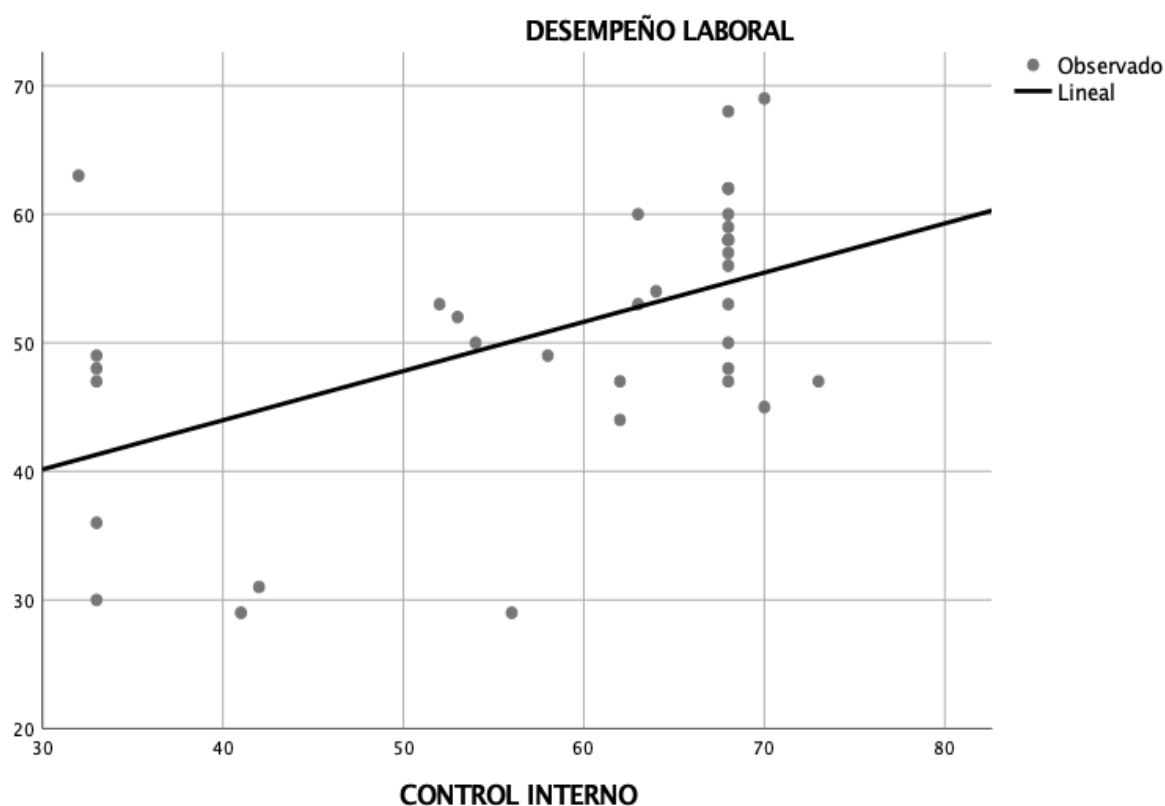


Figura 4: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación

Interpretación:

Según la figura 4, asumiendo una relación funcional de regresión lineal, la relación que mejor ajusta a los puntos es la recta $Y = 28,66 + 0,38X$; con un coeficiente de determinación $R^2 = 0,25$. Se puede interpretar, según esta ecuación de regresión lineal y el coeficiente de determinación, que el control interno explica el 25% al desempeño laboral en la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019 y el 75% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, los puntos van aumentando para ambas variables “control interno y desempeño laboral”.

La relación funcional que expresa la relación entre variable X= independiente “control interno” y la variable Y = dependiente “desempeño laboral” es:

Desempeño laboral = $28,66 + 0,38$ control interno; a mayor control interno, mayor desempeño laboral. Por cada punto que aumenta control interno, el desempeño laboral incrementa en 0.38.

V. DISCUSIÓN

Hoy en día el control interno se denomina acciones preventivas, simultáneas y posteriores en los sistemas administrativos. Además, definen el Control en los organismos públicos, se basa en la inspección, observación y comprobación hacia lo sucedido y en consecuencia de los resultados a los organismos públicos, en solicitud al escalón de eficacia, virtud, claridad y recursos hacia la manejo y colocación fondos públicos de los organismos gubernamentales, por ello la aplicación de los métodos lícito en dirección a los proyectos de acción, estimando el procedimiento sistemático del gobierno, régimen y vigilancia, con la finalidad del progreso en la adaptación de los movimientos previos y posterior concernientes. (Ley 27785, 2002, art. 6), asimismo el desempeño laboral, Peña (2009), enmarcado a medición de los servidores al rendimiento de sus funciones establecidas, orientado al procedimiento técnico o mediante una forma integral, sistemática y continua realizada por el empleador o supervisor inmediato; se evalúan las actitudes, el desempeño y el comportamiento laboral del empleado. (Arrieché s.f., p. 56); el control interno y el desempeño laboral son variables muy importantes en la gestión de la entidad, a ello se analiza los datos obtenidos y son:

Analizando los resultados de tabla 3, el desempeño laboral se ubica en nivel regular 82.9% (29 servidores), seguido de malo con 11.4% (4 servidores), y bueno solo un 5.7% (2 servidores), el desempeño laboral tiene tendencia regular a malo, por la consecuencia de las dimensiones de rendimiento, eficacia y responsabilidad que han respondido regular en los ítems, es decir que los roles asumidos por los servidores en sus actividades laborales, a través del bajo rendimiento o el trato que recibe, además ya sea el adecuado como el inadecuado dialogo entre empleadores y empleados, este caso es el paralelo del rendimiento, esto se respalda la teoría de Klingner y Nabaldian (2002, pp. 252 y 253), refieren que el desempeño laboral se ha convertido en el centro del buen rendimiento; sin embargo no se realiza en la Ugel 07, San Borja, a esto debemos reiterar que para lograr un desempeño laboral no solo depende de los roles de las funciones, sino también al clima laboral y el trato del empleador a sus empleados. Resultados similares con Medina (2017). La investigación *“Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la*

Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2017” donde el desempeño laboral tiene nivel bajo con 82%, la cual los trabajadores, no tienen un adecuado clima laboral, comunicación del empleador y la falta de sensibilización (capacitaciones), asimismo los resultados obtenidos deberán ser fortalecidos para el óptimo función y al buen clima laboral entre el empleador y empleados, con la propósito de desempeñar los objetivos y metas establecidas por entidades.

Analizando los resultados de tabla 3, el control interno se ubica en nivel bueno 48.6% (17 servidores), seguido de regular con 34.3% (12 servidores), y por último malo un 17.1% (6 servidores), estos valores indican que los servidores Ugel 07, San Borja, Lima, 2019, el control interno tiene tendencia bueno a regular y regular a malo, por la consecuencia de las dimensiones de proceso y eficiencia que han respondido regular en los ítems, por ello se acepta como materia en los organismos públicos el cual dieron intención de prevenir y fortificar en procedimientos y acciones preventivas, simultáneas y posteriores en los sistemas administrativos que establecen el delineación de los métodos, verificación; y, en conclusión, el enfoque administrativo trata de las herramientas responsables que permite proteger la obtención de los cumplimientos de metas de los métodos de verificación, por ello la idea de verificación en las humanidades de ordenamiento está sometido a los diferentes estándares de proyecto a existir, esto se respalda la teoría de Monllau (1997, p. 250), el control interno responsabilidad en todos los servidores y autoridades al apropiado aplicación de los procedimientos, métodos y normas publicadas por el órgano de control, a esto conlleva al uso de fondos económicos correctamente, efectivamente los gestores deberán sensibilizar, capacitar a todos sus colaboradores a fin de alcanzar la correcta educación de control, con el propósito primordial en optimizar métodos de vigilancia institucional. Claros y León (2011, p. 47), Resultados similares con Estrada (2019). En su investigación *“Control Interno y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Ocongate, 2017”* donde el control interno tiene nivel regular con 41.4%, sin embargo, en la investigación de Valera (2017). *“Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Huallaga Central, 2016”*, teniendo un nivel bueno 61%, la cual los trabajadores, tienen un regular conocimiento del procedimiento del control interno, en consecuencia a la falta de

sensibilización (capacitaciones), asimismo los resultados obtenidos deberán ser fortalecidos para el óptimo aplicación de los métodos y procedimientos en control interno, con el propósito en supervisar el buen uso de los fondos gubernamentales.

Analizando los resultados de tabla 4, se analiza los niveles de las dimensiones de la variable control interno, en donde algunas se ubicaron en nivel regular como eficiencia con 60.0%, seguido de malo 22.9%, teniendo una tendencia de regular a malo, esto fue debido 10% (10 servidores) a la consecuencia que han respondido despreciables (totalmente en desacuerdo o en desacuerdo) en los ítems enmarcado a las funciones adecuadas y al mejora en organización de funciones en los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; es decir que se tendrá un mejorar para obtener un buen resultado, además procura la facultad de conseguir los cumplimientos de desempeño y metas de la entidad, que se han fijado con anterioridad y que a esto conlleva al óptimo manejo de la economía en la entidad; implementación nivel regular 54.3%, seguido de bueno 37.1%, teniendo una tendencia de regular a bueno, esto fue debido 13% (11 servidores) a la consecuencia que han respondido despreciables (totalmente en desacuerdo o en desacuerdo) en los ítems enmarcado a la los informes del comité son entendibles y eficientes, y aplicación adecuadamente las herramientas de control hacia servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019, se entiende de una idea que está programado en la entidad, ya sea el método y aplicación a desarrollar en los servidores, además las entidades deben proponer la implementación adecuada para el buen manejo de los recursos propios y además a eso a la sensibilización de los servidores para el buen desempeño laboral; y finalmente dimensión proceso nivel regular 51.5%, seguido de bueno 28.6%, teniendo una tendencia de regular a malo, esto fue debido 11% (15 servidores) a la consecuencia que han respondido despreciables (totalmente en desacuerdo o en desacuerdo) en los ítems enmarcado a la información anticipada de las capacitaciones y la evaluación de un método importante hacia servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019, se basa en la acción de avanzar hacia tramo para desarrollar un grupo sistemas, por ello es necesario que las entidades deben desarrollar dentro de su proceso un plan de sensibilización a los servidores, el cual esto conlleva al buen desempeño laboral en el mencionado proceso, lo antes mencionado se respalda la teoría de Monllau

(1997, p. 250), asimismo los resultados obtenidos deberán ser fortalecidos para el óptimo en los procedimientos, métodos y normas publicadas por el ente rector de control, con la finalidad que supervisen el adecuado uso de la hacienda gubernamental se evite los actos de corrupción en perjuicio de la ciudadanía y cumplir con la finalidad pública.

Analizando los resultados de tabla 5, se analiza los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral, en donde algunas se ubicaron en nivel regular como eficacia con 60.0%, seguido de bueno 25.7%, teniendo una tendencia de regular a bueno, esto fue debido 9% (16 servidores) a la consecuencia que han respondido despreciables (totalmente en desacuerdo o en desacuerdo) en los ítems enmarcado a realizar procedimientos a conseguir productividad y selección de personal en los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; funciones al logro de objetivos, a ello la ejecución de ocupaciones que aprueban conseguir los resultados, enfocado a resultados establecidos en relación a los fondos económicos; sin embargo rendimiento nivel regular 60.0%, seguido de bueno 22.9%, teniendo una tendencia de regular a bueno, esto fue debido 12% (17 servidores) a la consecuencia que han respondido despreciables (totalmente en desacuerdo o en desacuerdo) en los ítems enmarcado adecuada planificación en la base de sus funciones y participación en la planificación para el desempeño laboral hacia servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; enfocado a medición de esfuerzos que pretenden conseguir los objetivos, se basa en la reducción o el buen uso de la economía, además el menor tiempo a cumplir las expectativas propuestas, por ello estará vinculado a la eficiencia y efectividad, al logro en alcanzar directamente los objetivos y metas, enfocado a la menor utilización de fondos públicos; y finalmente dimensión responsabilidad nivel regular 51.5%, seguido de bueno 31.4%, teniendo una tendencia de regular, esto fue debido 11% (15 servidores) a la consecuencia que han respondido despreciables (totalmente en desacuerdo o en desacuerdo) en los ítems enmarcado al compromiso laboralmente al cumplimiento de sus tareas y capacidad necesaria de soluciones en casos críticos hacia servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; consideran una forma y un valor del empleado, enfocado a compromiso y ejercer de manera atenta, además ser responsable nace de uno mismo o por obtención de cargo, rol

o circunstancia, al puesto laboral, por ello se evalúa el desempeño en las organizaciones del Estado, lo antes mencionado se respalda la teoría Klingner y Nabaldian (2002, p. 252 y 253), asimismo los resultados obtenidos deberán ser fortalecidos para el óptimo función a sus labores y en cumplimiento a los objetivos y metas de la entidad, además prevalece el buen clima laboral entre el empleador y empleados en cumplimiento al buen desempeño laboral.

Analizando los resultados de tabla 6, se visualiza el resultado de la prueba de normalidad (Shapiro-Wilk) de la variable control interno y sus respectivas dimensiones y la variable desempeño laboral y sus dimensiones, demostrándose que el nivel de relación de la prueba de Shapiro-Wilk los valores son menor al 5% de significancia estándar ($p < 0.05$), en las dimensiones: implementación, proceso, eficiencia, eficacia, rendimiento, responsabilidad; por lo cual se utilizó pruebas no paramétricas para analizar la relación de casualidad entre las variables y en este caso se usó la Tau-b de Kendall y para determinar el nivel de las dimensiones y variables por ello usaremos Rho de Spearman.

Analizando los resultados de tabla 7, el 42,9% servidores perciben un nivel bueno al control interno y desempeño laboral, en tanto que 25.7% de los encuestados perciben un nivel regular del control interno; el valor del coeficiente Rho de Spearman = 0.368 (positiva baja) y el valor de Tau-b de Kendall es 0.343 con una significancia 0.047 ($P < 0.05$); determinando que el **control interno influye significativamente el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019**. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación; el control interno influye significativamente el desempeño laboral de la Ugel 07, San Borja, 2019, y se rechaza la hipótesis nula, asimismo los resultados del control interno y el desempeño laboral de la Ugel 07, San Borja, Lima se viene desarrollando de manera buena, por lo tanto la entidad tiene que continuar con el trabajo arduo para seguir manteniendo el buen nivel bueno en las variables mencionadas, resultados que corroboran con las directiva publicada procedimiento constante que realiza la administración pública, que será dispuesto por la máxima autoridad y los que conforman parte de la sociedad, por ello es importante delinear para afrontar los actos de corrupción y lograr conseguir los compromisos de desempeño y metas que establecen cada organismo público. (Directiva N° 13-2016-CG/GPROD, 2016,

párr. 6.2). Los autores indican la intención de prevenir y fortificar en procedimientos y acciones preventivas, simultáneas y posteriores en los sistemas administrativos. Además, definen el Control en los organismos públicos, se basa en la inspección, observación y comprobación hacia lo sucedido y en consecuencia de los resultados a los organismos públicos, en solicitud al escalón de eficacia, virtud, claridad y recursos hacia la manejo y colocación fondos públicos de los organismos gubernamentales, por ello la aplicación de los métodos lícito en dirección a los proyectos de acción, estimando el procedimiento sistemático del gobierno, régimen y vigilancia, con la finalidad del progreso en la adaptación de los movimientos previos y posterior concernientes.

Analizando los resultados de tabla 8, se visualiza 45,7% servidores encuestados perciben un nivel regular en la dimensión implementación del control interno y nivel regular en desempeño laboral, a diferencia que el 31,4% de los encuestados perciben un nivel bueno en la dimensión implementación del control interno y un nivel regular en desempeño laboral, teniendo una tendencia de regular a bueno. El valor Tau-b de Kendall es 0.392 con una significancia 0.016 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.410 (positiva moderada); **demostrándose que la dimensión implementación del control interno influye significativamente el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019**. Estos resultados evidencian que la implementación del control interno en la Ugel 07, San Borja, Lima es regular debido 13% (11 servidores) a la consecuencia que han respondido despreciables (totalmente en desacuerdo o en desacuerdo) en los ítems enmarcado a la los informes del comité son entendibles y eficientes, y aplicación adecuadamente las herramientas de control, resultados que coinciden Valera (2017). En su investigación *“Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Huallaga Central, 2016”*, la implementación del control interno se evidenciaron ciertas dificultades en los procedimiento de las funciones diarias de lo servidores, encontrándose una falencia en la sensibilización de la aplicación de los lineamientos establecidos, a ello es regular porque no es implementado a la adecuada, el propósito en supervisar el buen usos de la hacienda pública y así evitar los actos de corrupción. Teniendo en cuenta que la

implementación es basada procedimiento realizado por los integrantes de las instituciones públicas, que trata en prevenir las dificultades que se presenten en las operaciones o en procesos administrativos, por ello es primordial prever los sistemas y procedimientos de información para cumplir las metas institucionales del sector público. (Directiva N°13-2016-CG/GPROD, 2016, párr. 6.6), además los servidores civiles corresponden ser transparente en la gestión, a ello a rendir cuenta de los fondos y bienes gubernamentales a su cargo, el desarrollo honesto en empleados en el sector público, con el fin de apoyarse y orientarse al progreso de sus ocupaciones y actividades en beneficio de la Nación.

Analizando los resultados de tabla 9, se visualiza 45,7% servidores encuestados perciben un nivel regular en la dimensión proceso del control interno y nivel regular en desempeño laboral, a diferencia que el 25,7% de los encuestados perciben un nivel bueno en la dimensión proceso del control interno y un nivel regular en desempeño laboral, teniendo una tendencia de regular a malo. El valor Tau-b de Kendall es 0.390 con una significancia 0.012 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.416 (positiva moderada); **demostrándose que la dimensión proceso del control interno influye significativamente el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019**. Estos resultados evidencian el proceso del control interno en la Ugel 07, San Borja, Lima es regular debido 11% (15 servidores) en consecuencia que han respondido despreciables (totalmente en desacuerdo o en desacuerdo) en los ítems enmarcado a la información anticipada de las capacitaciones y la evaluación de un método importante en los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019, resultados que coinciden con Valera (2017). *“Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Huallaga Central, 2016”*, por la sensibilización constante y seguimiento a la implementación del control interno, asimismo, el procedimiento en verificación a forma conjunta de las operaciones, proyectos, guía, relación y planificación realizados por los organismos públicos, a estos procedimientos se debe comprometer a todos que conforman el sector público, para el logro de metas. Ante ello, la legislación se refiere que está integrado por: Entorno de verificación, Balance de Peligro, Ejercicio de Inspección Gerencial, Ejercicio de Advertencia y

Seguimiento, Plan de Informe y Efusión, Persecución de Consecuencia y Convenio de Progreso. (Resolución Contraloría N°0320-2006-CG, 2006, art. 2).

teniendo en cuenta al autor este se prevalece en un constante proceso y mejora continua al lograr el correcto proceso en los servidores, con el fin de se aplique adecuadamente en el uso de los fondos gubernamentales.

Analizando los resultados de tabla 10, se visualiza 54,3% servidores encuestados perciben un nivel regular en la dimensión eficiencia del control interno y nivel regular en desempeño laboral, a diferencia que el 14,3% de los encuestados perciben un nivel bueno en la dimensión eficiencia del control interno y un nivel regular en desempeño laboral, teniendo una tendencia de regular a bueno. El valor Tau-b de Kendall es 0.413 con una significancia 0.010 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.435 (positiva moderada); **demostrándose que la dimensión eficiencia del control interno influye significativamente el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.** Estos resultados evidencian la eficiencia del control interno en la Ugel 07, San Borja, Lima es regular debido 10% (10 servidores) a la consecuencia que han respondido despreciables (totalmente en desacuerdo o en desacuerdo) en los ítems enmarcado a la mejora en organización de funciones y la optimización del uso de los recursos en los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima 2019; resultados que coinciden con Estrada (2019). En su investigación *“Control Interno y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Ocongate, 2017”*, nos basamos al buen resultado, además procura la facultad de conseguir los cumplimientos de desempeño y metas de cada entidad, que se han fijado con anterioridad y que a esto conlleva al óptimo manejo de la economía en la entidad, a ello se enfoca a vigilar el procedimiento y adecuado uso de recursos económicos del sector público, también alcanza en inspeccionar la legitimidad de actos a entidades, enmarcadas a control a base de los procedimientos y guías, con fin de la transparencia y buen uso de fondos en la transferencia del presupuesto público. (Ley 27785, 2002, art. 15), teniendo en cuenta al autor este se prevalece al buen resultado, además procura la facultad de conseguir la mejora continua en la eficiencia en los servidores, con el fin de se supervisar adecuadamente los fondos gubernamentales en beneficio de los ciudadanos.

Analizando los resultados de tabla 11, se visualiza 31,4% de los servidores encuestados perciben un nivel regular en el control interno y nivel regular en la dimensión eficacia del desempeño laboral, a diferencia que el 17,1% de los encuestados perciben un nivel bueno en el control interno y un nivel bueno en la dimensión eficacia del desempeño laboral, teniendo una tendencia regular. El valor Tau-b de Kendall es 0.363 con una significancia 0.013 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.403 (positiva moderada); **demostrándose el control interno influye significativamente en la dimensión eficacia del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019**. Estos resultados evidencian la eficacia del desempeño laboral en la Ugel 07, San Borja, Lima es regular debido 9% (16 servidores) a la consecuencia que han respondido despreciables (totalmente en desacuerdo o en desacuerdo) en los ítems enmarcado a realizar procedimientos a conseguir productividad y selección de personal en los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; funciones al logro de objetivos, a ello la ejecución de ocupaciones que aprueban conseguir los resultados, enfocado a resultados establecidos en relación a los fondos económicos; resultados similares con Medina (2017). Su investigación *“Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2017”*, enfocado en instrumentos a obtención de mejora en resultados, a fin de alcanzar óptimo desempeño en los colaboradores de la institución con mira a objetivos y metas establecidas, a ello se obtiene al buen desempeño, dándole capacitación, promociones, ambiente laboral, incentivo con el fin de perfeccionar los vínculos laborales a todos los colaboradores (directores y jefes.) (Chiavenato, 2000, pág. 364); teniendo en cuenta al autor enmarcado a funciones al logro de objetivos, a ello la ejecución de ocupaciones que aprueban conseguir los resultados, enfocado a resultados establecidos en relación a los fondos económicos.

Analizando los resultados de tabla 12, evidencia 31,4% de los servidores encuestados perciben un nivel regular en el control interno y nivel regular en la dimensión rendimiento del desempeño laboral, a diferencia que el 20,0% de los encuestados perciben un nivel regular en el control interno y un nivel regular en la dimensión rendimiento del desempeño laboral, teniendo una tendencia regular. El

valor Tau-b de Kendall es 0.378 con una significancia 0.022 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.412 (positiva moderada); **demostrándose el control interno influye significativamente en la dimensión rendimiento del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.** Estos resultados evidencian el rendimiento del desempeño laboral en la Ugel 07, San Borja, Lima es regular debido 12% (17 servidores) a la consecuencia que han respondido despreciables (totalmente en desacuerdo o en desacuerdo) en los ítems enmarcado adecuada planificación en la base de sus funciones y participación en la planificación para el desempeño laboral en los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; enfocado a medición de esfuerzos que pretenden conseguir hacia los objetivos, se basa en la reducción o el buen uso de la economía, además el menor tiempo a cumplir las expectativas propuestas, resultados similares con Rivera (2016). *“Sistema de Control Interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016”*, a esto basa la medición de esfuerzos que pretenden conseguir los objetivos, se basa en la reducción o el buen uso de la economía, además el menor tiempo a cumplir las expectativas propuestas, por ello estará vinculado a la eficiencia y efectividad, al logro en alcanzar directamente los objetivos y metas, enfocado a la menor utilización de fondos públicos. Chiavenato (2009, p. 189), teniendo en cuenta al autor, se enfocado a medición de esfuerzos que pretenden conseguir los objetivos, se basa en la reducción o el buen uso de la economía, además el menor tiempo a cumplir las expectativas propuestas, por ello estará vinculado a la eficiencia y efectividad, al logro en alcanzar directamente los objetivos y metas, enfocado a la menor utilización de fondos públicos.

Analizando los resultados de tabla 13, se evidencia que el 25,7% de los servidores encuestados perciben un nivel bueno en el control interno y nivel bueno en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral, a diferencia que el 20,0% de los encuestados perciben un nivel bueno en el control interno y un nivel regular en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral, teniendo una tendencia bueno a regular. El valor Tau-b de Kendall es 0.365 con una significancia 0.033 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman =

0.408 (positiva moderada); **demostrándose el control interno influye significativamente en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.** Estos resultados evidencian la responsabilidad del desempeño laboral en la Ugel 07, San Borja es bueno debido 17% (20 servidores) a la consecuencia que han respondido adecuadamente (casi siempre o siempre) en los ítems enmarcado amabilidad funcional entre servidores y la segmentación al cumplimiento de metas para el desempeño laboral en los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; en consecuencia al desarrollo ocupacional, se entiende, que perciben aportes en consecuencia a sus labores diarias con el fin de cumplir y asumir nuevas responsabilidades a los estándares planteados, determinado por la organización en nuevo proceso exitoso (sujeto o método) al óptimo desarrollo de funciones y metas laborales, resultados similares Cotrina (2017). *“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, año 2016”*, este resultado esta enmarcado a establecer lo tan exitoso ocurrido en la entidad, al resultado de las funciones diarias a base al logro laboral e institucional. En conjunto a nivel institucional la comprobación de la ocupación laboral ofrece una estimación en la satisfacción a las metas transcendentales a medida particular. (Robbins y Coulter, 2013), esto se considera un perfil y un valor del empleado, enfocado a compromiso y ejercer de manera atenta, además ser responsable nace de uno mismo o por obtención de cargo, rol o circunstancia, al puesto laboral, por ello se evalúa constantemente el desempeño de los servidores en beneficio de la institución.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 El control interno influye significativamente en el desempeño laboral de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; en virtud del valor Tau-b de Kendall es 0.343 con una significancia de 0.047 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente de Rho de Spearman = 0.368 (positiva baja); en consecuencia, se acepta la hipótesis de la investigación.
- Por otro lado, la relación funcional de regresión lineal que mejor ajusta a los puntos es la recta $Y = 28,66 + 0,38X$; con un coeficiente de determinación $R^2 = 0,25$, esto indica que el control interno (X) explica en 25% al desempeño laboral (Y) en la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019 y el 75% otros factores.
- 6.2 El control interno, en la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019, es de nivel bueno con un 48.6%, continuado del nivel regular con un 34.3% y nivel malo es de 17.1%.
- 6.3 El desempeño laboral, en la Ugel 07, San Borja, Lima 2019, es de nivel regular con un 42.9%, continuado del nivel regular con un 25.7%, y nivel malo es de 14.3%.
- 6.4 El nivel regular que predomina en las dimensiones de la variable control interno en el orden que sigue, eficiencia con 60.0%, implementación con 54.3%, proceso con 51.4%.
- 6.5 El nivel regular que predomina en las dimensiones de la variable de desempeño laboral en el orden que sigue, eficacia con 60.0%, rendimiento con 60.0%, responsabilidad con 51.4%.
- 6.6 El control interno en la dimensión implementación influye significativamente en el desempeño laboral de la Ugel 07, San Borja, Lima 2019; en virtud a los valores Tau-b de Kendall = 0.392, con una significancia de 0.016 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.410 (positiva moderada). se acepta la hipótesis de investigación.
- 6.7 El control interno en la dimensión proceso influye significativamente en el desempeño laboral de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; en virtud a los valores Tau-b de Kendall = 0.390 con una significancia de 0.012 que es

menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.416 (positiva moderada).

6.8 El control interno en la dimensión eficiencia influye significativamente en el desempeño laboral de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; en virtud a los valores Tau-b de Kendall = 0.413 con una significancia de 0.010 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.435 (positiva moderada).

6.9 El control interno influye significativamente en la dimensión eficacia del desempeño laboral de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; en virtud a los valores Tau-b de Kendall = 0.363, con una significancia de 0.013 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$) y el coeficiente Rho de Spearman = 0.403 (positiva moderada). se acepta la hipótesis de investigación.

6.10 El control interno influye significativamente en la dimensión rendimiento del desempeño laboral de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; en virtud a los valores Tau-b de Kendall = 0.378 con una significancia de 0.022 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.412 (positiva moderada). se acepta la hipótesis de investigación

6.11 El control interno influye significativamente en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; en virtud a los valores Tau-b de Kendall = 0.365 con una significancia de 0.033 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.408 (positiva moderada). Se acepta la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 La Ugel 07, San Borja, Lima, deberá sensibilizar y capacitar a los servidores para que esta información sobre temas de control interno que son publicadas por el órgano rector y tomar en cuenta que se mejore el clima laboral, a esto se aprovechará en reforzar sus conocimientos y la aplicación dentro de sus funciones diarias de los servidores, a esto también mejorara el desempeño laboral, con el propósito de conseguir los objetivos y metas establecidas organizacionales.
- 7.2 La Ugel 07, San Borja, Lima, en extender e incrementar el desempeño eficientemente en normas, leyes y directivas deferente al control interno, a ello incrementar cada vez mas el grado de conciencia a los servidores que elabora en las diferentes áreas de la Ugel 07, San Borja, Lima, sobre la calidad del mismo, además orientar sobre todo a los servidores que piensa malo y regular, ejecutando la programación oportuna en la labor de supervisión que establece el órgano rector.
- 7.3 La Ugel 07, San Borja, Lima, conservar o extender las capacidades de desempeño laboral efectiva o sino tuviera implementarlo, de esta manera amplificar las evaluaciones sobre el desempeño laboral, además orientar sobre todo a los servidores que piensa malo y regular, a ellos efectuar capacitaciones o charlas sobre temas motivacionales, así como verificar la colocación de los servidores que laboran y que ingresan a laborar en la Ugel 07, San Borja, Lima, brindarles capacitaciones correspondientes a sus funciones diarias y/o especialidades.
- 7.4 Monitorear periódicamente los resultados obtenidos de las variables de la investigación (control interno y desempeño laboral), con el fin determinar el grado o nivel de mejora.
- 7.5 Realizar a futuro mayor investigación sobre la dimensión eficacia del desempeño laboral, dejo constante una clara demostración, basado a un análisis de la dimensión eficacia, en virtud a la coyuntura actual de la pandemia, no se pudo lograr una mayor profundidad de investigación.
- 7.6 Difundir la presenta línea de investigación a la Universidad César Vallejo, con el objetivo de que a futuro se realicen mayores investigaciones

eficiencia del control interno y la eficacia en desempeño laboral en otras unidades de gestión educativa local del Perú, con el objetivo de enriquecer el conocimiento sobre las variables y sus dimensiones de investigación.

REFERENCIAS

- Arcila, L. (2012). El control interno es hacer las cosas bien *Revista Universidad Eafit* – Nro. 90, 49-53. Recuperado de 1444-Texto del artículo-4796-1-10-20120822.pdf.
- Arcila, L. (2017). Un enfoque sistémico para el control preventivo del accionar gubernamental. *Revista Universidad Eafit* – Nro. 90, 49-53. Recuperado de file:///C:/Users/apedro/Downloads/1444-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4796-1-10-20120822.pdf
- Cabrera, I. Y Bejarano, J. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur, 2007 - vol2(2) Recuperado de <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/r-Muro-investigaion/article/view/748/718>
- Carmona, M. Barrios, Y. (2007). Nuevo paradigma del control interno y su impacto en la gestión pública *Economía y Desarrollo*, vol. 141, núm. 1, enero-junio, 2007, pp. 152-171 Universidad de La Habana La Habana, Cuba. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541595009.pdf>
- Castro, L. y Paz, J. (2004). *Gestión de recursos humanos*. Trujillo – Perú: César Vallejo.
- Congreso de Perú (18 de abril de 2006) *art 3° inc. "g" "Ley de Control Interno de las Entidades del Estado"* (Ley N° 28716).
- Congreso de Perú (18 de abril de 2006) *art 4°, inc. "a", "e" y "f" "Ley de Control Interno de las Entidades del Estado"* (Ley N° 28716).
- Congreso de Perú (18 de abril de 2006) *Artículo 3 "Ley de Control Interno de las Entidades del Estado"* (Ley N 28716).
- Congreso de Perú. (23 de julio de 2002) *Artículo 1 "Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica"* (Ley N 27785).
- Congreso de Perú. (23 de julio de 2002) *Artículo 2 "Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica"* (Ley N 27785).

- Congreso de Perú. (23 de julio de 2002) *Artículo 3 “Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República”* (Ley N 27785).
- Contraloría General de la República (18 de mayo de 2016) *Párr. 6.2 “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”* (Resolución de Contraloría N 149-2016-CG, Directiva N°013-2016-CG/GPROD).
- Contraloría General de la República (20 de enero 2017) *Núm. 6 “Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”* (Resolución de Contraloría N 004-2017/CG)
- Contraloría General de la República (2014). *Marco Conceptual del Control Interno*. Recuperado de https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf
- Contraloría General de la República (2015). *Los 3 Pilares de una Gestión Pública eficiente*. Recuperado de https://apps.contraloria.gob.pe/packanticorruccion/control_interno.html
- Contraloría General de la República (2016). *Control Interno*. Recuperado de https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorruccion/documentos/3_CONTR_OL_INTERNO_2016.pdf
- Contraloría General de la República (30 de abril 2008) *Art. 1 y 2 “Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado”* (Resolución de Contraloría General N° 458-2008-CG).
- Cortez, R. Garcia, A. (2011). Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud: el caso de Nicaragua. Recuperado de <http://revistas.up.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/632/634>
- Cotrina (2017). *“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, año 2016”* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Duran, A. (2018). El nuevo enfoque de riesgo en el control interno de la administración pública venezolana. *Sapienza Organizacional*, 5 (9), 81-104. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553056570005/553056570005.pdf>

El Decreto Supremo N° 004-2013-PCM del 09 de enero de 2013.

Estrada (2019). *“Control Interno y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Ocongate, 2017”* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú

Felicita, A. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú

Gamboa, J. Puente, S. Vera, P. (2016). Importancia del control interno en el sector público *Revista Publicando*, 3 (8). 2016,487-502. ISSN 1390-9304. Recuperado de <file:///C:/Users/apedro/Downloads/Dialnet-ImportanciaDelControlInternoEnElSectorPublico-5833405.pdf>

Gamboa, Puente y Vera (2016). *“Importancia del Control Interno en la Gestión Pública”* publicada en la Revista Publicando N° 8 de Colombia

Gil (2015). *“Sistema de estructuración integral de control interno para el área de inventario del sector fabricante de carrocerías ubicado en el Estado Aragua”* (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela

Gómez, L; Balkin D. y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5.a edc.) PEARSON EDUCACIÓN, S.A., Madrid, España.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

José, D. (2005). *Teorías organizativas y los sistemas de control interno*. Recuperado de http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=rcontador&document=rcontador_7680752a7d9f404ce0430a010151404c

Medina (2017). *“Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa – Chimbote 2017I”* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú

Meniz & Aldave (2013). *Auditoría y control gubernamental*. Limas. Editora Gráfica Bernilla.

Morales y Salinas (2016). *“Implementación de un Sistema de Control Interno para la estación de servicios la Argelia de la ciudad Loja”* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador

- Palacios, D. (2019). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal Administrativo de los Distritos de Salud Provincia de Manabí- Ecuador *Revista ECA Sinergia*. e-ISSN 2528-7869. Enero - Abril 2019. Vol. 10 N°1, págs. 70-84. Edición continua Recuperado de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/1196/1832>
- Palmar, R. Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, vol. 17, núm. 39, enero-abril, 2014, pp. 159-188. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Queipo, B. Useche, M. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. VIII, núm. 3, septiembre, 2002, pp. 486-496. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Quintero, N. Africano, N. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Revista Negotium*, Año 3, N°9, abril 2008. Pág. 33-51. Recuperado de <http://www.revistanegotium.org/pdf/9/Art2.pdf>
- Rivera (2016). “*Sistema de Control Interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016*” (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú
- Ruiz, C., Jocelyne, K.; Silva V., Neif, G.; Vanga A., María G. Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT) *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 13, núm. 43, julio-septiembre, 2008, pp. 417-441 Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29004306.pdf>
- Serrano, P. Señalin, L. Vega, F. y Herrera, J. (2017). *El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador)*. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>
- Valera (2017). “*Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Huallaga Central, 2016*” (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Juanjuí, Perú.

Vásquez (2015). *“Implementación del Órgano de Control Institucional como herramienta de gestión en la Municipalidad distrital de Chao-La Libertad año 2014”* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente: Control interno	<p>Control Interno es el conjunto de operaciones, acciones, técnicas, estrategias, reglas y organización, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal que integra las instituciones públicas, además la normativa técnica que emite la Contraloría sobre la materia. (Ley 28716, 2006, art. 3).</p> <p>El control interno, es un procedimiento constante que realiza la administración pública, que será dispuesto por la autoridad y los que conforman parte de la sociedad, por ello es importante delinear para afrontar los actos de corrupción y lograr las metas que establecen</p>	<p>La variable será evaluada mediante los procesos que establece la normatividad y en cumplimiento en los componentes de control y otros métodos por el cual evaluará las dimensiones de implementación, proceso y eficiencia.</p> <p>Para evaluar se aplicó un cuestionario de 25 ítems, asimismo se utilizó validez coeficiente de Holsti y confiabilidad de Alfa de Cronbach – SPSS.</p> <p>Bueno: 68-100 Regular: 34-67 Malo: 0-33</p>	Implementación	<ul style="list-style-type: none"> - Noción del tema. - Resultado del diagnóstico. - Integrantes del Comité. - Programación de actividades. - Herramientas de aplicación. 	<p>Ordinal de tipo Likert:</p> <p>Totalmente de acuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Ni de acuerdo ni desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p>
			Proceso	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Sensibilización - Medición - Seguimiento - Evaluación 	
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> -Desempeño a sus funciones. - Retroalimentación - Optimización de recursos. - Transparencia de la información 	

	<p>cada organismo público. (Directiva N°013-2016-CG/GPROD, 2016, párr. 6.2)</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de objetivos 	
<p>Variable dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>El desempeño laboral es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (Robbins y Coulter, 2013).</p> <p>Es la actitud del trabajador frente al trabajo realizado, esta actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. (Robins, 2001)</p>	<p>La variable será evaluada mediante la medición de las funciones, actividades asumidas por los servidores, por el cual evaluará las dimensiones de la eficacia, rendimiento y responsabilidad.</p> <p>Para evaluar se aplicó un cuestionario de 24 ítems asimismo se utilizó validez coeficiente de Holsti y confiabilidad de Alfa de Cronbach – SPSS.</p> <p>Bueno: 65-96 Regular: 33-64 Malo: 0-32</p>	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Productividad - Calidad - Formación adquirida. - Idoneidad del puesto - Facilidad a la información 	<p>Ordinal de tipo Likert:</p> <p>Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca</p>
			Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Programación - Intervención - Uso de indicadores - Clima adecuado 	
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Amabilidad - Comprometido - Metas alcanzadas - Capacidad de soluciones. - Objetivos Institucionales 	

Fuente: Elaboración propio

Anexo 2: Matriz de puntuaciones de las variables

a) Matriz de puntuación de la variable control interno

MUESTRA	IMPLEMENTACIÓN		PROCESO		EFICIENCIA		TOTAL	NIVEL
	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL		
1	29	Bueno	18	Regular	26	Bueno	73	Bueno
2	26	Bueno	19	Regular	23	Regular	68	Bueno
3	24	Regular	20	Bueno	24	Regular	68	Bueno
4	24	Regular	20	Bueno	24	Regular	68	Bueno
5	28	Bueno	22	Bueno	12	Malo	62	Regular
6	23	Regular	19	Regular	26	Bueno	68	Bueno
7	31	Bueno	19	Regular	12	Malo	62	Regular
8	25	Bueno	19	Regular	24	Regular	68	Bueno
9	20	Regular	16	Regular	28	Bueno	64	Regular
10	25	Bueno	19	Regular	24	Regular	68	Bueno
11	22	Regular	19	Regular	27	Bueno	68	Bueno
12	21	Regular	18	Regular	24	Regular	63	Regular
13	12	Malo	9	Malo	12	Malo	33	Malo
14	26	Bueno	17	Regular	25	Bueno	68	Bueno
15	27	Bueno	21	Bueno	22	Regular	70	Bueno
16	10	Malo	19	Regular	23	Regular	52	Regular
17	10	Malo	8	Malo	14	Regular	32	Malo
18	26	Bueno	21	Bueno	23	Regular	70	Bueno
19	13	Regular	11	Regular	9	Malo	33	Malo
20	24	Regular	19	Regular	25	Bueno	68	Bueno
21	27	Bueno	13	Regular	13	Regular	53	Regular
22	13	Regular	7	Malo	13	Regular	33	Malo
23	22	Regular	7	Malo	12	Malo	41	Regular
24	24	Regular	20	Bueno	24	Regular	68	Bueno
25	15	Regular	19	Regular	22	Regular	56	Regular
26	24	Regular	20	Bueno	24	Regular	68	Bueno
27	22	Regular	19	Regular	13	Regular	54	Regular
28	21	Regular	9	Malo	12	Malo	42	Regular
29	17	Regular	23	Bueno	23	Regular	63	Regular
30	26	Bueno	19	Regular	23	Regular	68	Bueno
31	25	Bueno	20	Bueno	13	Regular	58	Regular
32	25	Bueno	19	Regular	24	Regular	68	Bueno
33	13	Regular	8	Malo	12	Malo	33	Malo
34	13	Regular	8	Malo	12	Malo	33	Malo
35	24	Regular	20	Bueno	24	Regular	68	Bueno

b) Matriz de puntuación de la variable desempeño laboral

MUESTRA	EFICACIA		RENDIMIENTO		RESPONSABILIDAD		TOTAL	NIVEL
	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL		
1	19	Regular	14	Regular	14	Regular	47	Regular
2	28	Bueno	13	Regular	9	Malo	50	Regular
3	22	Regular	24	Bueno	12	Regular	58	Regular
4	28	Bueno	11	Regular	20	Bueno	59	Regular
5	28	Bueno	10	Regular	9	Malo	47	Regular
6	17	Regular	15	Regular	15	Regular	47	Regular
7	21	Regular	9	Malo	14	Regular	44	Regular
8	19	Regular	23	Bueno	16	Regular	58	Regular
9	22	Regular	19	Regular	13	Regular	54	Regular
10	21	Regular	13	Regular	24	Bueno	58	Regular
11	20	Regular	11	Regular	25	Bueno	56	Regular
12	15	Regular	15	Regular	23	Bueno	53	Regular
13	13	Malo	8	Malo	9	Malo	30	Malo
14	28	Bueno	20	Bueno	20	Bueno	68	Bueno
15	15	Regular	14	Regular	16	Regular	45	Regular
16	28	Bueno	12	Regular	13	Regular	53	Regular
17	20	Regular	23	Bueno	20	Bueno	63	Regular
18	28	Bueno	24	Bueno	17	Regular	69	Bueno
19	13	Malo	9	Malo	14	Regular	36	Regular
20	28	Bueno	13	Regular	21	Bueno	62	Regular
21	20	Regular	19	Regular	13	Regular	52	Regular
22	16	Regular	19	Regular	12	Regular	47	Regular
23	13	Malo	7	Malo	9	Malo	29	Malo
24	21	Regular	21	Bueno	20	Bueno	62	Regular
25	12	Malo	8	Malo	9	Malo	29	Malo
26	16	Regular	21	Bueno	20	Bueno	57	Regular
27	21	Regular	13	Regular	16	Regular	50	Regular
28	13	Malo	9	Malo	9	Malo	31	Malo
29	29	Bueno	20	Bueno	11	Regular	60	Regular
30	18	Regular	10	Regular	25	Bueno	53	Regular
31	21	Regular	14	Regular	14	Regular	49	Regular
32	18	Regular	15	Regular	15	Regular	48	Regular
33	16	Regular	19	Regular	13	Regular	48	Regular
34	15	Regular	19	Regular	15	Regular	49	Regular
35	28	Bueno	12	Regular	20	Bueno	60	Regular

ANEXO 3: Validación de contenidos de los instrumentos

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA VARIABLE CONTROL INTERNO CON COEFICIENTE DE HOLSTI

Título: Control interno y su influencia en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL 07, San Borja, Lima - 2019.

Autor: Br. Pedro Calvanapón, Aldo Jonathan

[illegible]

técnica que emite la Contraloría sobre la materia. (Ley 28716, 2006, art. 3).

[illegible]

[illegible]

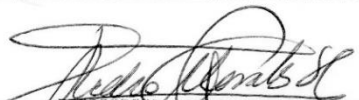
Calificación del Primer Experto

ítem	Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	x		X		X		x	
5	X		X		X		X	
6		X	X	X	X	X		X
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X				X		X	
12		X	X	X		X		X
13	X				X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17		X		X		X		X
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22		X		X		X		X
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
Total	21	4	21	4	21	5	21	4

Coeficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmaciones} + \# \text{Negaciones}} = \frac{21 + 21 + 21 + 21}{(21 + 21 + 21 + 21) + (4 + 4 + 4 + 4)} = \frac{84}{100} = 84\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el control interno		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de avance del control interno de la Ugel 07, San Borja, Lima - 2019.		
Aplicado a la Muestra Participante	35 Servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima - 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	<i>Pedro Otoniel Morales Salazar</i>	DNI N°	<i>17910106</i>
Título Profesional	<i>Ingeniero Mecánico-Abogado</i>	Celular	<i>966814497</i>
Dirección Domiciliaria	<i>Calle Las Esmeraldas 350 - Urb. Sta Luc's - Trujillo</i>		
Grado Académico	<i>Doctor en Administración de la Educación</i>		
FIRMA		Lugar y Fecha:	<i>Trujillo, 2 de junio de 2020</i>

Ing. Pedro Otoniel Morales Salazar
 LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA
 MG. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN


Calificación del Segundo Experto

ítem	Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	x		X		X		x	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9		X		X		X		X
10	X		X		X		X	
11		X		X		X		X
12	X		X		X		X	
13		X		X		X		X
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17		X		X		X		X
18		X		X		X		X
19		X		X		X		X
20	X		X		X		X	
21		X		X		X		X
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24		X		X		X		X
25		X		X		X		X
Total	16	9	16	9	16	9	16	9

Coefficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{16+16+16+16}{(16+16+16+16) + (9+9+9+9)} = \frac{64}{100} = 64\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el control interno		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de avance del control interno de la Ugel 07, San Borja, Lima - 2019.		
Aplicado a la Muestra Participante	35 Servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima - 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	Francisco Alejandro Espinoza Polo	DNI N°	17839286
Título Profesional	Ingeniero Industrial	Celular	949948294
Dirección Domiciliaria	Av. América Norte 2081 Urbanización "Las Quintanas" Trujillo		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	3-06-2020

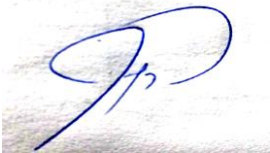
Calificación del Tercer Experto

ítem	Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	x		X		X		x	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9		X		X		X		X
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15		X		X		X		X
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
Total	23	2	23	2	23	2	23	2

Coeficiente de Holsti

$$c = \frac{\#Afirmaciones}{\#Afirmaciones + \#Negaciones} = \frac{23 + 23 + 23 + 23}{(23 + 23 + 23 + 23) + (2 + 2 + 2 + 2)} = \frac{92}{100} = 92\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el control interno		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de avance del control interno de la Ugel 07, San Borja, Lima - 2019.		
Aplicado a la Muestra Participante	35 Servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima - 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 – URB. PRIMAVERA – TRUJILLO - TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 05 DE JUNIO AL 2020

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL CON COEFICIENTE DE HOLSTI

Título: Control interno y su influencia en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL 07, San Borja, Lima - 2019.

Autor: Br. Pedro Calvanapón, Aldo Jonathan

[illegible]

[illegible]

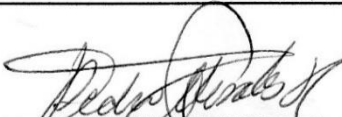
Calificación del Primer Experto

ítem	Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X	X		X		X		X
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X	X		X		X		X
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X	X		X		X		X
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X	X		X		X		X
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
Total	20	4	20	4	21	4	21	4

Coeficiente de Holsti

$$c = \frac{\#Afirmaciones}{\#Afirmaciones + \#Negaciones} = \frac{20 + 20 + 20 + 20}{(20 + 20 + 20 + 20) + (4 + 4 + 4 + 4)} = \frac{80}{96} = 83,3\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel alcanzado del desempeño laboral en la Ugel 07, San Borja, Lima - 2019		
Aplicado a la Muestra Participante	35 Servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima - 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	Pedro Otoniel Morales Salazar	DNI N°	17910106
Título Profesional	Ingeniero Mecánico - Abogado	Celular	966814497
Dirección Domiciliaria	Calle Las Esmeraldas 350 - Urb. Sta Inés - Trujillo		
Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 2 de junio de 2020


Ing. Pedro Otoniel Morales Salazar
 LIC. EDUCACION SECUNDARIA
 MG. EN GESTION PUBLICA Y DESARROLLO LOCAL
 DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Calificación del Segundo Experto

ítem	Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1		X		X		X		X
2		X		X		X		X
3		X		X		X		X
4	X		X		X		X	
5		X		X		X		X
6		X		X		X		X
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9		X		X		X		X
10		X		X		X		X
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17		X		X		X		X
18		X		X		X		X
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
Total	15	9	15	9	15	9	15	9

Coefficiente de Holsti

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel alcanzado del desempeño laboral en la Ugel 07, San Borja, Lima - 2019		
Aplicado a la Muestra Participante	35 Servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima - 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	Francisco Alejandro Espinoza Polo	DNI N°	17839286
Título Profesional	Ingeniero Industrial	Celular	949948294
Dirección Domiciliaria	Av. América Norte 2081 Urbanización "Las Quintanas" Trujillo		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	3-06-2020

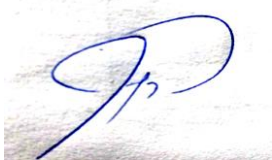
Calificación del Tercer Experto

ítem	Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4		X		X		X		X
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18		X	X	X		X		X
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
Total	22	2	22	2	22	2	22	2

Coeficiente de Holsti

$$c = \frac{\#Afirmaciones}{\#Afirmaciones + \#Negaciones} = \frac{22 + 22 + 22 + 22}{(22 + 22 + 22 + 22) + (2 + 2 + 2 + 2)} = \frac{88}{96} = 91,7\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel alcanzado del desempeño laboral en la Ugel 07, San Borja, Lima - 2019		
Aplicado a la Muestra Participante	35 Servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima - 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 – URB. PRIMAVERA – TRUJILLO - TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 05 DE JUNIO DEL 2020

Anexo 4: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de las variables

a) Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable independiente control interno

ÍTEM	DIMENSIONES	Alfa de Cronbach
	IMPLEMENTACIÓN	
1	Cuentan con noción adecuada sobre el tema de control.	,867
2	Conocen el procedimiento para realizar el diagnóstico de control	,835
3	Hacen de conocimiento de los resultado obtenido del diagnóstico de control	,838
4	Elaboran correctamente sus actividades los integrantes del comité	,861
5	Los informes de los integrantes del comité son entendibles y eficientes.	,838
6	Participan en la programación de actividades de control.	,844
7	Les anuncian la programación de actividades.	,850
8	Aplican adecuadamente las herramientas de control.	,820
9	La aplicación de herramientas garantizan el control	,859
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,861$ La fiabilidad se considera como BUENA		
	PROCESO	Alfa de Cronbach
10	Les informan con anticipación de la capacitación a brindarse	,830
11	Realmente las capacitaciones dadas son eficientes	,825
12	Consideran adecuado la sensibilización de control interno.	,844
13	La aplicación del control es una medida adecuada	,791
14	Consideran el seguimiento un factor adecuado para el control.	,807
15	Realizan adecuadamente la evaluación de rendimiento de control.	,799
16	Consideran la evaluación un método importante.	,876
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,849$ La fiabilidad se considera como BUENA		
	EFICIENCIA	Alfa de Cronbach
17	El desempeño de sus funciones es adecuado	,854
18	El desempeño es mejor cuando organizan sus funciones	,894
19	Los métodos de control se afinan con la retroalimentación	,857
20	Admiten la retroalimentación sea constante en métodos de control interno.	,867
21	La optimización del uso de los recursos de control es una buena alternativa	,857
22	La aplicación en la información de los métodos de control interno son transparentes.	,850
23	Aceptan que la información sea de transparencia a la ciudadanía en materia de control interno.	,867
24	Cuentan con la información para el cumplimiento de los objetivos	,858
25	El cumplimiento de objetivos institucionales con el uso métodos de control son correctos.	,868
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,877$		

La fiabilidad se considera como BUENA

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Ugel 07, San Borja Lima, 2019.

El valor del instrumento del Coeficiente del Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,956$ siendo la fiabilidad se considera como EXCELENTE.

**b) Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable dependiente
desempeño laboral**

ÍTE M	DIMENSIONES	Alfa de Cronbach
	EFICACIA	
1	Realizan procedimientos para conseguir productividad.	,784
2	Se les comunica los logros en la productividad debido al desempeño laboral	,805
3	Solicitan calidad en la supervisión como parte de sus funciones laborales	,773
4	Consideran un factor importante la calidad de la información a realizar sus funciones laborales.	,752
5	Toman en cuenta la formación adquirida para el cumplimiento del desempeño laboral.	,815
6	La selección del personal es ilegal no considerar la formación adquirida	,801
7	Procesan adecuadamente la idoneidad de los perfiles del puesto al cumplimiento laboral.	,773
8	Implementan algún procedimiento de idoneidad a la selección de puestos laborales.	,810
9	La facilidad de información permite el adecuado uso de procedimientos	,799
10	Facilitan información de acuerdo a sus funciones	,782
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,808$ La fiabilidad se considera como BUENA		
	RENDIMIENTO	Alfa de Cronbach
11	Realizan una adecuada planificación en base a sus funciones laborales.	,844
12	Participan en la planificación para el desempeño laboral.	,810
13	Organizan la programación de acuerdo a las necesidades.	,820
14	Hacen uso de lo establecido en la programación.	,795
15	Consideran adecuada la intervención en función a las metas establecidas.	,835
16	Usan indicadores para medir los resultados.	,812
17	Existe un clima adecuado al desarrollar sus funciones laborales	,818
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,842$ La fiabilidad se considera como BUENA		
	RESPONSABILIDAD	Alfa de Cronbach
18	Muestran amabilidad funcional entre los servidores.	,827
19	Están comprometidos laboralmente al cumplimiento de sus tareas.	,809
20	Realizan segmentación al cumplimiento de las metas alcanzadas	,799
21	Elaboran estrategias para el cumplimiento de las metas alcanzadas	,782
22	Existe la capacidad necesaria para dar soluciones a casos críticos para la mejora continua.	,773
23	Conocen los objetivos institucionales para la mejora de la identificación institucional.	,792
24	Existen estrategias institucionales para poder llegar a los resultados esperados.	,845
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,828$ La fiabilidad se considera como BUENA		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Ugel 07, San Borja Lima, 2019.

El valor del instrumento del Coeficiente del Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,944$ siendo la fiabilidad se considera como EXCELENTE.

Anexo 5: Validez de constructo de instrumentos

Constructo del instrumento: Control interno

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo			,536
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado		404,756
	GI		300
	Sig.		,000

Teniendo como resultado una medida de KMO de 0,536 y una prueba de Bartlett menor a 0.1 se considera aceptable.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5,650	22,602	22,602	5,650	22,602	22,602	4,418	17,670	17,670
2	2,266	9,064	31,665	2,266	9,064	31,665	2,865	11,461	29,131
3	1,980	7,921	39,586	1,980	7,921	39,586	2,614	10,455	39,586
4	1,846	7,384	46,970						
5	1,720	6,882	53,851						
6	1,562	6,247	60,099						
7	1,505	6,020	66,118						
8	1,277	5,109	71,228						
9	1,090	4,359	75,587						
10	1,045	4,181	79,768						
11	,836	3,342	83,100						
12	,708	2,830	85,940						
13	,692	2,769	88,710						
14	,585	2,340	91,049						
15	,529	2,114	93,163						
16	,458	1,832	94,996						
17	,290	1,159	96,155						
18	,232	,929	97,083						
19	,176	,702	97,786						
20	,139	,555	98,340						
21	,116	,462	98,803						
22	,100	,401	99,204						
23	,083	,332	99,536						
24	,065	,259	99,795						
25	,051	,205	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

El criterio que se usa para determinar los factores, son aquellos que tienen autovalor mayor que 1 (5,650; 2,266; 1,980) y el tanto por ciento que explica en el total es de 39,586 cantidad razonable.

Matriz de componente rotado^a

ítems	Componente		
	1	2	3
I1	,223	,387	-,297
I2	,552	,279	,131
I3	,037	,504	-,002
I4	,197	,381	,108
I5	,182	,514	,053
I6	,221	,459	-,311
I7	-,059	,339	,080
I8	,208	,729	,157
I9	-,120	,312	,650
I10	,094	-,395	-,005
I11	,762	,185	,198
I12	,161	,058	,570
I13	,772	,232	-,122
I14	,411	,317	,344
I15	,663	,296	-,048
I16	-,070	,460	,299
I17	,398	,028	,339
I18	,151	,329	,170
I19	,566	,025	-,068
I20	,238	,307	,760
I21	,423	-,275	,157
I22	,677	,174	,132
I23	,481	-,048	,615
I24	,580	-,132	,184
I25	,541	-,211	,417

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

Construceto del instrumento: Desempeño Laboral

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo			,505
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado		331,649
	GI		276
	Sig.		,000

Teniendo como resultado una medida de KMO de 0,505 y una prueba de Bartlett menor a 0.1 se considera aceptable.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,436	18,484	18,484	4,436	18,484	18,484	4,095	17,061	17,061
2	2,684	11,185	29,669	2,684	11,185	29,669	2,882	12,007	29,068
3	2,167	9,031	38,699	2,167	9,031	38,699	2,311	9,631	38,699
4	1,930	8,043	46,742						
5	1,783	7,431	54,173						
6	1,405	5,855	60,027						
7	1,342	5,593	65,620						
8	1,165	4,854	70,475						
9	1,067	4,446	74,921						
10	1,037	4,320	79,241						
11	,869	3,619	82,861						
12	,729	3,036	85,896						
13	,642	2,674	88,510						
14	,593	2,472	91,043						
15	,455	1,895	92,937						
16	,406	1,691	94,628						
17	,291	1,211	95,839						
18	,224	,935	96,775						
19	,203	,848	97,622						
20	,175	,728	98,350						
21	,130	,543	98,893						
22	,108	,451	99,344						
23	,092	,383	99,727						
24	,065	,273	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

El criterio que se usa para determinar los factores, son aquellos que tienen autovalor mayor que 1 (4,436; 2,684; 2,167) y el tanto por ciento que explica en el total es de 38,699 cantidad razonable.

Matriz de componente rotado^a

ítems	Componente		
	1	2	3
I1	,580	,035	-,325
I2	-,009	,087	-,022
I3	,736	-,016	-,095
I4	,533	,101	,126
I5	-,082	-,645	,376
I6	,395	,055	-,034
I7	,123	-,033	,619
I8	,575	,399	-,029
I9	,052	,424	,079
I10	,299	-,193	-,511
I11	-,052	-,745	,083
I12	,071	-,248	-,081
I13	-,266	,617	,305
I14	,750	-,231	,234
I15	,332	,579	,053
I16	,727	-,176	,252
I17	,505	,198	,245
I18	,681	,076	,144
I19	,177	,305	,282
I20	,195	-,112	,707
I21	,357	,453	-,045
I22	,148	-,045	,493
I23	,296	,505	,416
I24	-,166	,190	,282

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Anexo 6: Fichas técnicas de los instrumentos

a) Ficha técnica del instrumento del control interno

1. Nombre:

Cuestionario del control interno a los servidores

2. Autor:

Pedro Calvanapón Aldo Jonathan

3. Objetivo:

Medir el nivel del control interno en los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

4. Normas:

Los servidores al responder el cuestionario deben ser honesto y sincero con sus respuestas de modo que se obtenga una información real y fidedigna.

5. Usuarios (muestra):

El total de participantes determinada por conveniencia del investigador en virtud a la coyuntura actual de la pandemia, así como por la facilidad y disponibilidad de los 35 servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019, siendo distribuido de la siguiente manera: 10 servidores del área de recursos humanos, 10 servidores del área planificación y presupuesto, 15 servidores del al área de administración de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

6. Unidad de análisis:

Como unidad de análisis se considera: servidores de las áreas Recursos Humanos, Planificación y Presupuesto, Administración de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019

7. Modo de aplicación:

- El instrumento está estructurado en 25 ítems, agrupados en tres dimensiones de la variable control interno y su escala es: cero, uno, dos, tres y cuatro puntos por cada ítem.
- Los participantes tienen que desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su respectivo desarrollo.

- Para la aplicación del cuestionario se considera un tiempo aproximado de un día y como materiales se utilizará un bolígrafo o lápiz.

8. Estructura:

El cuestionario referido a la variable independiente: Control interno constan de 25 ítems en tres dimensiones: implementación tiene 9 ítems, proceso tiene 7 ítems, eficiencia tiene 9 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo

9. Escalas diagnósticas:

9.1. Escala general de la variable independiente: Control Interno

Intervalo	Nivel
0 – 33	Malo
34 - 67	Regular
68 - 100	Bueno

9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Implementación	0-12	Malo
	13-24	Regular
	25-36	Bueno

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Proceso	0-9	Malo
	10-19	Regular
	20-28	Bueno

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Eficiencia	0-12	Malo
	13-24	Regular
	25-36	Bueno

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Totalmente en Desacuerdo	: 0
En Desacuerdo	: 1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	: 2
De acuerdo	: 3
Totalmente de acuerdo	: 4

10. Validación y confiabilidad:

La validez de contenido del instrumento se realizó por opinión de 3 expertos del campo de la investigación, se utilizó la prueba de coeficiente de Holsti.

Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles

Con los datos de calificación se calculó con el Coeficiente de V de Aiken y la Razón de Contenido de Lawshe. La validez de constructo se realizó a través del análisis factorial y, la confiabilidad del instrumento se realizó por el método de Alfa de Cronbach. En ambos casos se determinó con el SPSS Versión 23.

b) Ficha técnica del instrumento del desempeño laboral

1. Nombre:

Cuestionario del desempeño laboral a los servidores

2. Autor:

Pedro Calvanapón Aldo Jonathan

3. Objetivo:

Medir el nivel del desempeño laboral en los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

4. Normas:

Los servidores al responder el cuestionario deben ser honesto y sincero con sus respuestas de modo que se obtenga una información real y fidedigna.

5. Usuarios (muestra):

El total de participantes determinada por conveniencia del investigador en virtud a la coyuntura actual de la pandemia, así como por la facilidad y disponibilidad de los 35 servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019, siendo distribuido de la siguiente manera: 10 servidores del área de recursos humanos, 10 servidores del área planificación y presupuesto, 15 servidores del al área de administración de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.

6. Unidad de análisis:

Como unidad de análisis se considera: servidores de las áreas Recursos Humanos, Planificación y Presupuesto, Administración de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019

7. Modo de aplicación:

- El instrumento está estructurado en 24 ítems, agrupados en tres dimensiones de la variable desempeño laboral y su escala es: cero, uno, dos, tres y cuatro puntos por cada ítem.
- Los participantes tienen que desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su respectivo desarrollo.

- Para la aplicación del cuestionario se considera un tiempo aproximado de un día y como materiales se utilizará un bolígrafo o lápiz.

8. Estructura:

El cuestionario referido a la variable dependiente: Desempeño Laboral constan de 24 ítems en tres dimensiones: eficacia tiene 10 ítems, rendimiento tiene 7 ítems, responsabilidad tiene 7 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

9. Escalas diagnósticas:

9.1. Escala general de la variable dependiente: Desempeño Laboral

Intervalo	Nivel
0 – 32	Malo
33 – 64	Regular
65 – 96	Bueno

9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Eficacia	0-13	Malo
	14-27	Regular
	28-40	Bueno

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Rendimiento	0-9	Malo
	10-19	Regular
	20-28	Bueno

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Responsabilidad	0-9	Malo
	10-19	Regular
	20-28	Bueno

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Nunca	: 0
Casi nunca	: 1
A veces	: 2
Casi siempre	: 3
Siempre	: 4

10. Validación y confiabilidad:

La validez de contenido del instrumento se realizó por opinión de 3 expertos del campo de la investigación, se utilizó la prueba de coeficiente de Holsti.

Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles

La validez de constructo se realizó a través del análisis factorial y, la confiabilidad del instrumento se realizó por el método de Alfa de Cronbach. En ambos casos se determinó con el SPSS Versión 23.

Anexo 8: Cuestionario de Control Interno

ÁREA:

MODALIDAD DE VÍNCULO LABORAL:

FECHA DE LA DESARROLLO DE CUESTIONARIO:

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre el control interno. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo (a), honesto (a) y sincero (a) en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán diseñar estrategias de mejoramiento del control interno.

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte al maestrante.
 2. Lea bien el contenido a evaluar.
 3. Recuerde que en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo.
- Si no ocurre en ningún tiempo, marca la alternativa **TOTALMENTE EN DESACUERDO (0)**
 - Si ocurre de vez e, marca la alternativa **EN DESACUERDO (1)**
 - Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO (2)**
 - Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **DE ACUERDO (3)**
 - Si ocurre continuamente, marca la alternativa **TOTALMENTE DE ACUERDO (4)**

CONTROL INTERNO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Implementación					
2. Cuentan con noción adecuada sobre el tema de control.					
3. Conocen el procedimiento para realizar el diagnóstico de control					
4. Hacen de conocimiento de los resultado obtenido del diagnóstico de control					
5. Elaboran correctamente sus actividades los integrantes del comité					
6. Los informes de los integrantes del comité son entendibles y eficientes.					
7. Participan en la programación de					

actividades de control.					
8. Les anuncian la programación de actividades.					
9. Aplican adecuadamente las herramientas de control.					
10. La aplicación de herramientas garantizan el control					
Proceso					
10. Les informan con anticipación de la capacitación a brindarse					
11. Realmente las capacitaciones dadas son eficientes					
12. Consideran adecuado la sensibilización de control interno.					
13. La aplicación del control es una medida adecuada					
14. Consideran el seguimiento un factor adecuado para el control.					
15. Realizan adecuadamente la evaluación de rendimiento de control.					
16. Consideran la evaluación un método importante.					
Eficiencia					
17. El desempeño de sus funciones es adecuado					
18. El desempeño es mejor cuando organizan sus funciones					
19. Los métodos de control se afinan con la retroalimentación					
20. Admiten la retroalimentación sea constante en métodos de control interno.					
21. La optimización del uso de los recursos de control es una buena alternativa					
22. La aplicación en la información de los métodos de control interno son transparentes.					
23. Aceptan que la información sea de transparencia a la ciudadanía en materia de control interno.					
24. Cuentan con la información para el cumplimiento de los objetivos					
25. El cumplimiento de objetivos institucionales con el uso métodos de control son correctos.					

Anexo 9: Cuestionario de Desempeño Laboral

ÁREA:

MODALIDAD DE VÍNCULO LABORAL:

FECHA DE LA DESARROLLO DE CUESTIONARIO:

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre el control interno. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo (a), honesto (a) y sincero (a) en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán diseñar estrategias de mejoramiento del control interno.

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte al maestrante.
 2. Lea bien el contenido a evaluar.
 3. Recuerde que en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de nunca a siempre.
- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (0)**
 - Si ocurre de vez en cuando, marca la alternativa **CASI NUNCA (1)**
 - Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (2)**
 - Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (3)**
 - Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (4)**

DESEMPEÑO	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Eficacia					
1. Realizan procedimientos para conseguir productividad.					
2. Se les comunica los logros en la productividad debido al desempeño laboral					
3. Solicitan calidad en la supervisión como parte de sus funciones laborales					
4. Consideran un factor importante la calidad de la información a realizar sus funciones laborales.					
5. Toman en cuenta la formación adquirida para el cumplimiento del desempeño laboral.					
6. La selección del personal es ilegal no considerar la formación adquirida					

7. Procesan adecuadamente la idoneidad de los perfiles del puesto al cumplimiento laboral.					
8. Implementan algún procedimiento de idoneidad a la selección de puestos laborales.					
9. La facilidad de información permite el adecuado uso de procedimientos					
10. Facilitan información de acuerdo a sus funciones					
Rendimiento					
11. Realizan una adecuada planificación en base a sus funciones laborales.					
12. Participan en la planificación para el desempeño laboral.					
13. Organizan la programación de acuerdo a las necesidades.					
14. Hacen uso de lo establecido en la programación.					
15. Consideran adecuada la intervención en función a las metas establecidas.					
16. Usan indicadores para medir los resultados.					
17. Existe un clima adecuado al desarrollar sus funciones laborales					
Responsabilidad					
18. Muestran amabilidad funcional entre los servidores.					
19. Están comprometidos laboralmente al cumplimiento de sus tareas.					
20. Realizan segmentación al cumplimiento de las metas alcanzadas					
21. Elaboran estrategias para el cumplimiento de las metas alcanzadas					
22. Existe la capacidad necesaria para dar soluciones a casos críticos para la mejora continua.					
23. Conocen los objetivos institucionales para la mejora de la identificación institucional.					
24. Existen estrategias institucionales para poder llegar a los resultados esperados.					

Anexo 10: Regresión lineal de hipótesis específicas

Tabla 1

Tabla de influencia de la implementación en el desempeño laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,250 ^a	,063	,034	10,204

a. Predictores: (Constante), IMPLEMENTACION

Interpretación

En la tabla 1, visualiza implementación influye en el desempeño laboral en 6.3% y 93.7% es influida por otros factores.

Tabla 2

Tabla de influencia del proceso en el desempeño laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,460 ^a	,211	,187	9,360

a. Predictores: (Constante), PROCESO

Interpretación

En la tabla 2, visualiza proceso influye en desempeño laboral en 21,1% y 78.9% es influida por otros factores.

Tabla 3

Tabla de influencia de la eficiencia en el desempeño laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,549 ^a	,302	,281	8,806

a. Predictores: (Constante), PROCESO

Interpretación

En la tabla 3, visualiza eficiencia influye en desempeño laboral en 30,2% y 69.8% es influida por otros factores.

Tabla 4

Tabla de influencia del control interno en la dimensión de eficacia de desempeño laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,502 ^a	,252	,229	4,774

a. Predictores: (Constante), CONTROL INTERNO

Interpretación

En la tabla 4, visualiza el control interno influye en la eficacia del desempeño laboral en 25.2% y 74.8% es influida por otros factores.

Tabla 5

Tabla de influencia del control interno en la dimensión de rendimiento de desempeño laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,115 ^a	,013	,017	5,132

a. Predictores: (Constante), CONTROL INTERNO

Interpretación

En la tabla 5, visualiza el control interno influye en el rendimiento del desempeño laboral en 1.3% y 98.7% es influida por otros factores.

Tabla 6

Tabla de influencia del control interno en la dimensión de responsabilidad de desempeño laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,405 ^a	,164	,138	4,493

a. Predictores: (Constante), CONTROL INTERNO

Interpretación

En la tabla 6 visualiza el control interno influye en la responsabilidad del desempeño laboral en 16.4% y 83.6% es influida por otros factores.

Anexo 11: Tabla Resumen de las pruebas de hipótesis de las variables control interno y desempeño laboral y sus dimensiones de la Ugel 07, San Borja, Lima – 2019

RELACIÓN CAUSAL DE VARIABLES	TAU-B DE KENDALL	RHO DE SPEARMAN	PROBABILIDAD (P - VALOR)	DECISIÓN	SIGNIFICANCIA
Control interno y desempeño laboral	0.343	0.368 (positiva baja)	0.047<0.05	Se rechaza la Ho	La relación causal es significativa
Relación causal de las dimensiones de la variable control interno con la variable desempeño laboral					
Dimensión implementación – desempeño laboral	0.392	0.410 (positiva moderada)	0.016<0.05	Se rechaza la Ho	La relación causal es significativa
Dimensión proceso – desempeño laboral	0.390	0.416 (positiva moderada)	0.012<0.05	Se rechaza la Ho	La relación causal es significativa
Dimensión eficiencia – desempeño laboral	0.413	0.435 (positiva moderada)	0.010<0.05	Se rechaza la Ho	La relación causal es significativa
Relación causal de la variable control interno con las dimensiones de la variable desempeño laboral					
Control interno – dimensión eficacia	0.363	0.403 (positiva moderada)	0.013<0.05	Se rechaza la Ho	La relación causal es significativa
Control interno – dimensión rendimiento	0.378	0.412 (positiva moderada)	0.022<0.05	Se rechaza la Ho	La relación causal es significativa
Control interno – dimensión responsabilidad	0.365	0.408 (positiva moderada)	0.033<0.05	Se rechaza la Ho	La relación causal es significativa

Fuente: Tabla 6; Tabla 7; Tabla 8; Tabla 9; Tabla 10; Tabla 11; Tabla 12.

Anexo 12: Matriz de consistencia interna del informe de investigación

TÍTULO DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN: Control interno y su influencia en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL 07, San Borja, Lima - 2019

INTRODUCCION	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA				RESULTADOS	DISCUSIÓN	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
PROBLEMA GENERAL:	ESTUDIOS PREVIOS:	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO:	DESCRIPCION DE RESULTADOS:			
En las Entidades Publicas el control interno para la labor es concienzudo y preciso, pero en el ejercicio muestra ciertos inconvenientes, donde encuentran servidores reacio para acceder indicaciones que procuran optimizar el desempeño en sus instituciones donde laboran, a esto debemos acertar en una procedimiento, para solucionar se debe desplegar un método de orientación y aplicación sobre el conocimiento del control interno y su importancia, además día a	Morales y Salinas (2016). "Implementación de un Sistema de Control Interno para la estación de servicios la Argelia de la ciudad Loja". Concluyendo la organización no cuenta con una sistematización de control interno, para una adecuada actividad de sus operaciones de cada en las diferentes oficinas en la organización. Gamboa, Puente y Vera (2016). "Importancia del Control Interno en la Gestión Pública" publicada en la Revista Publicando N° 8 de Colombia	VARIABLE INDEPENDIENTE: Control Interno DEFINICIÓN CONCEPTUAL: Control Interno es el conjunto de operaciones, acciones, técnicas, estrategias, reglas y organización, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal que integra las instituciones públicas, además la normativa técnica que emite la Contraloría sobre la materia. (Ley 28716, 2006, art. 3).	Implementación	- Noción del tema. - Resultado del diagnóstico. - Integrantes del Comité. - Programación de actividades. - Herramientas de aplicación.	Método hipotético deductivo no plantea complicaciones, solo coteja las consecuencias del compromiso de la hipótesis (Garcés, 2000),	En la tabla 3, se visualiza que la variable de control interno de la muestra encuestada, con un 48.6% en nivel bueno, continuado del nivel regular con un 34.3% y el grado malo con 17.1%; por el contrario, con la variable desempeño laboral, el nivel regular predomina de 82.9% y continuado del nivel malo con un 11.4% y finalmente con 5.7% nivel bueno. En la tabla 4, se visualiza las tres dimensiones que prevalece el nivel regular en orden de la dimensión	El desempeño laboral se ubica en nivel regular 82.9% (29 servidores), seguido de malo con 11.4% (4 servidores), y bueno solo un 5.7% (2 servidores), el desempeño laboral tiene tendencia regular a malo, por la consecuencia de las dimensiones de rendimiento, eficacia y responsabilidad que han bajo en los ítems, es decir que los roles asumidos por los servidores en sus actividades laborales, a través del bajo rendimiento o	El control interno influye significativamente en el desempeño laboral de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; en virtud del valor Tau-b de Kendall es 0.343 con una significancia de 0.047 que es menor al 5% de significancia estándar (P<0.05), el coeficiente de Rho de Spearman = 0.368 (positiva baja); en consecuencia, se acepta la hipótesis de la investigación. Por otro lado, la relación funcional de regresión lineal que mejor ajusta a los puntos es la recta $Y = 28,66 + 0,38X$; con un coeficiente de determinación R^2	La Ugel 07, San Borja, Lima, deberá sensibilizar y capacitar a los servidores para que esta información sobre temas de control interno que son publicadas por el órgano rector y tomar en cuenta que se mejore el clima laboral, a esto se aprovechará en reforzar sus conocimientos y la aplicación dentro de sus funciones diarias de los servidores, a esto también mejorara el desempeño laboral, con el propósito de conseguir los objetivos y metas establecidas organizacionales. La Ugel 07, San Borja, Lima, en extender e incrementar el desempeño eficientemente en normas, leyes y directivas deferente al control interno, a ello incrementar cada vez mas el grado de
				- Capacitación - Sensibilización - Medición - Seguimiento - Evaluación					
			Proceso		TIPO DE ESTUDIO: Tipo no experimental, al ser no experimental no existió manipulación de las variables, además se demostró tal como se estudió en el momento de la línea de investigación.				
			Eficiencia	-Desempeño a sus funciones. - Retroalimentación - Optimización de recursos.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional causal transversal				

<p>día se exhibe en las instituciones públicas que toman decisiones en los procedimientos de control para la mejora en la gestión, además el diagnóstico a realizarse debe tener una visión del estado situación actual en consecuencia al procedimiento con el fin de una adecuada decisión al desempeño laboral.</p> <p>En consecuencia, el desempeño laboral de los servidores en las entidades públicas, existen servidores que ascienden hasta alcanzar su nivel de incompetencia al no tener conocimiento de las normas para su aplicación, hoy en día, las capacidades o mejores prácticas a los servidores, expresadas en sus desempeños, ventaja competitiva y además presta</p>	<p>Permitió identificar lo auténtico y contradictorio de los métodos de control interno en los niveles de gobierno, ante esto sirvió efectivamente gestionar adecuadamente ejecución de fondos público, sin embargo, órganos de control brindan recomendaciones por observaciones encontradas, con el plazo debido en la implementación.</p> <p>Gil (2015). <i>“Sistema de estructuración integral de control interno para el área de inventario del sector fabricante de carrocerías ubicado en el Estado Aragua”</i></p> <p>Concluyendo que oficina de inventario no posee los procedimientos establecidos para la sistematización de los métodos de control, con la finalidad de avalar un procedimiento por</p>	<p>El control interno, es un procedimiento constante que realiza la administración pública, que será dispuesto por la autoridad y los que conforman parte de la sociedad, por ello es importante delinear para afrontar los actos de corrupción y lograr las metas que establecen cada organismo público. <i>(Directiva N°013-2016-CG/GPROD, 2016, párr. 6.2)</i></p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL :</p> <p>La variable será evaluada mediante los procesos que establece la normatividad y en cumplimiento en los componentes de control y otros métodos por el cual evaluará las dimensiones de implementación, proceso y eficiencia.</p> <p>Para evaluar se aplicó un cuestionario de 25 ítems, asimismo se</p>		<p>- Transparencia de la información</p> <p>- Cumplimiento de objetivos</p>		<p>eficiencia con 60.0%, seguido con 22.9% en nivel malo y 17.1% en el nivel bueno; similarmente en la dimensión implementación con 54.3% en nivel regular, seguido con 37.1% en nivel bueno y 8.6% en el nivel malo; y definitivamente la dimensión de proceso con 51.4% en nivel regular, continuado del nivel bueno con 28.6% y finalmente 8.6% del nivel malo. En la tabla 5, se visualiza las tres dimensiones que prevalece el nivel regular en orden de la dimensión eficacia con 60.0%, continuado con 25.7% en nivel bueno y 14.3% en el nivel malo; similarmente en la dimensión rendimiento con 60.0% en nivel regular, continuado con 22.9% en nivel bueno y 17.1% en el nivel malo; y finalmente la dimensión de responsabilidad</p>	<p>del trato del empleado y el trato que recibe, además ya sea el adecuado como el inadecuado dialogo entre empleadores y empleados, este caso es el paralelo del rendimiento, esto se respalda la teoría de Klingner y Nabaladian (2002, pp. 252 y 253), refieren que el desempeño laboral se ha convertido en el centro del buen rendimiento; sin embargo no se realiza en la Ugel 07, San Borja, a esto debemos reiterar que para lograr un desempeño laboral no solo depende de los roles de las funciones, sino también al clima laboral y el trato del empleador a sus empleados. Resultados similares con Medina (2017). La</p>	<p>= 0,25, esto indica que el control interno (X) explica en 25% al desempeño laboral (Y) en la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019 y el 75% otros factores. El control interno, en la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019, es de nivel bueno con un 48.6%, continuado del nivel regular con un 34.3% y nivel malo es de 17.1%. El desempeño laboral, en la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019, es de nivel regular con un 42.9%, continuado del nivel regular con un 25.7%, y nivel malo es de 14.3%. El nivel regular que predomina en las dimensiones de la variable control interno en el orden que sigue, eficiencia con 60.0%, implementación con 54.3%, proceso con 51.4%. El nivel regular que predomina</p>	<p>conciencia a los servidores que elabora en las diferentes áreas de la Ugel 07, San Borja, Lima, sobre la calidad del mismo, además orientar sobre todo a los servidores que piensa malo y regular, ejecutando la programación oportuna en la labor de supervisión que establece el órgano rector. La Ugel 07, San Borja, Lima, conservar o extender las capacidades de desempeño laboral efectiva o sino tuviera implementarlo, de esta manera amplificar las evaluaciones sobre el desempeño laboral, además orientar sobre todo a los servidores que piensa malo y regular, a ellos efectuar capacitaciones o charlas sobre temas motivacionales, así como verificar la colocación de los servidores que laboran y que ingresan a laborar en la Ugel 07, San Borja, Lima, brindarles capacitaciones correspondientes a sus funciones diarias y/o especialidades. Monitorear periódicamente los resultados obtenidos de las variables de la</p>
						<p>POBLACIÓN:</p> <p>15 servidores del área de asesoría jurídica, 10 servidores del área de recursos humanos, 20 servidores del área de gestión de la educación básica regular y especial, 15 servidores del área de gestión de la educación básica alternativa y técnico productivo, 15 servidores del área de supervisión y gestión del servicio educativo, 10 servidores del área planificación y presupuesto, 15 servidores del área de administración</p>			
						<p>MUESTRA:</p>			

<p>más atención integración de los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que deben desplegar los servidores para generar valor. En consecuencia, la entidad debe influir en el comportamiento o desempeño de los servidores a través de diversas prácticas en gestión de las cuales es primordial sensibilizar constantemente a los servidores sobre las normatividades que se publican constantemente para la aplicación en el trabajo diario, en consecuencia, de control interno.</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>La USE 07 - San Borja está enmarcada al sector educación tiene enorme responsabilidad,</p>	<p>cada mecanismo hacia un nivel operante en consecuencia al cumplimiento de las metas</p> <p>Estrada (2019). <i>"Control Interno y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Ocongate, 2017"</i></p> <p>Conclusión, se determino la operatividad que se realiza de manera adecuada y además lo trascendental sobre temas de los métodos de control para un óptimo manejo en la economía de la administración pública, los cuales servirán para servidores desde las instituciones públicas en el trabajo diario de los procedimientos administrativos.</p> <p>Medina (2017). <i>"Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del"</i></p>	<p>utilizó validez coeficiente de Holsti y confiabilidad de Alfa de Cronbach – SPSS.</p> <p>ESCALA DE MEDICIÓN:</p> <p>Bueno: 68-100 Regular: 34-67 Malo: 0-33</p>			<p>35 servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019, siendo distribuido de la siguiente manera: 10 servidores del área de recursos humanos, 10 servidores del área planificación y presupuesto, 15 servidores del área de administración.</p> <p>MUESTREO:</p> <p>Tipo no probabilístico, porque el grupo es pequeño y está definido en la investigación, así como es accesible y disponible para el estudio.</p>	<p>con 51.4% en nivel regular, continuado con 31.4% en nivel bueno y finalmente con 17.1% en nivel malo.</p>	<p>investigación <i>"Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2017"</i> donde el desempeño laboral tiene nivel bajo con 82%, la cual los trabajadores, no tienen un adecuado clima laboral, comunicación del empleador y la falta de sensibilización (capacitaciones), asimismo los resultados obtenidos deberán ser fortalecidos para el óptimo función y al buen clima laboral entre el empleador y empleados, con la propósito de desempeñar los objetivos y metas establecidas por entidades.</p> <p>El control interno se ubica en nivel bueno 48.6%</p>	<p>en las dimensiones de la variable de desempeño laboral en el orden que sigue, eficacia con 60.0%, rendimiento con 60.0%, responsabilidad con 51.4%. El control interno en la dimensión implementación influye significativamente en el desempeño laboral de la Ugel 07, San Borja, Lima 2019; en virtud a los valores Tau-b de Kendall = 0.392, con una significancia de 0.016 que es menor al 5% de significancia estándar (P<0.05), el coeficiente Rho de Spearman = 0.410 (positiva moderada). se acepta la hipótesis de investigación. El control interno en la dimensión proceso influye significativamente en el desempeño laboral de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; en virtud a los</p>	<p>investigación (control interno y desempeño laboral), con el fin determinar el grado o nivel de mejora.</p>
		<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Desempeño Laboral</p>	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Productividad - Calidad - Formación adquirida. -Idoneidad del puesto 		<p>PRUEBAS DE HIPÓTESIS:</p> <p>En la tabla 6, se visualiza la consecuencia de la prueba de normalidad (Shapiro-Wilk)</p>			

<p>siendo prioridad el desempeño de cumplimiento de metas en sectores de educación de su jurisdicción, además el otro mecanismo trascendental es la revisión de los procedimientos administrativos y además se requiere la ocupación profesional en los servidores públicos tengan un alto nivel de rendimiento en el conocimiento de la misma para evitar las presuntas irregularidades en los procedimientos administrativos por OCI. Comprendiendo al procedimiento del control interno forma una herramienta vital en el fortalecimiento y el desempeño laboral al servicio de las haciendas públicas, que incidirá directamente al desempeño en metas determinadas</p>	<p><i>Santa – Chimbote 2017"</i></p> <p>Conclusión, la incidencia negativa entre el desempeño laboral y personal administrativo, significativo que es el desempeño laboral en concordancia a trabajadores y la incidencia que ocurrirá y también efectuar el adecuado desempeño en sus actividades diarias.</p> <p>Vásquez (2015). <i>"Implementación del Órgano de Control Institucional como herramienta de gestión en la Municipalidad distrital de Chao-La Libertad año 2014"</i></p> <p>Conclusión, se deberá sensibilizar y capacitar para la correcta aplicación en los procedimientos, con el fin de lograr el buen uso de los fondos públicos, además para el perfeccionamiento de los procedimientos y el buen uso hacienda publica,</p>	<p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</p> <p>El desempeño laboral es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (Robbins y Coulter, 2013).</p> <p>Es la actitud del trabajador frente al trabajo realizado, esta actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. (Robins, 2001)</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>La variable será evaluada mediante la medición de las</p>		<p>- Facilidad a la información</p>		<p>de la variable control interno y sus respectivas dimensiones y la variable desempeño laboral, y sus dimensiones en el que señala que el nivel significancia de la prueba de Shapiro-Wilk los valores son menor al 5% de significancia estándar ($p < 0.05$), en las dimensiones: implementación, proceso, eficiencia, eficacia, rendimiento, responsabilidad; por lo tanto su repartición es de manera normal, y usaremos el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall y Rho de Spearman. En la tabla 7, se visualiza 42,9% en servidores encuestados perciben un nivel bueno al control interno y desempeño laboral, en tanto que el 25,7% de los encuestados perciben un nivel regular del</p>	<p>(17 servidores), seguido de regular con 34.3% (12 servidores), y por último malo un 17.1% (6 servidores), estos valores indican que los servidores Ugel 07, San Borja, Lima, 2019, el control interno tiene tendencia bueno a regular y regular a malo, por la consecuencia de las dimensiones de proceso y eficiencia que han respondido regular en los ítems, por ello se acepta como materia en los organismos públicos el cual dieron intención de prevenir y fortificar en procedimiento s y acciones preventivas, simultáneas y posteriores en los sistemas administrativos que establecen el delineación de</p>	<p>valores Tau-b de Kendall = 0.390 con una significancia de 0.012 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.416 (positiva moderada). El control interno en la dimensión eficiencia influye significativamente en el desempeño laboral de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; en virtud a los valores Tau-b de Kendall = 0.413 con una significancia de 0.010 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.435 (positiva moderada). El control interno influye significativamente en la dimensión eficacia del desempeño laboral de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; en virtud a los valores Tau-b de Kendall = 0.363, con una</p>	
			Rendimiento	<p>- Planificación</p> <p>- Programación</p> <p>- Intervención</p> <p>- Uso de indicadores</p> <p>- Clima adecuado</p>	<p>TECNICAS: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO S: Cuestionario</p>				
			Responsabilidad	<p>- Amabilidad</p> <p>- Comprometido</p> <p>- Metas alcanzadas</p> <p>- Capacidad de soluciones.</p> <p>- Objetivos Institucionales</p>	<p>PROCEDIMIENTO.</p> <p>Se nos brindó el apoyo del jefe de área de recursos humanos Sr. Jean Marco Velásquez Ortega, si su apoyo no se podría acceder a los datos de los servidores y el tipo de vínculo laboral con la institución, ante estos apoyos se realizó las acciones correspondientes: La técnica se aplicado la encuesta; por el instrumento se ha utilizado el cuestionario. Mediante a encuesta nos facilita la información para procesar y realizar el cuestionario, a ello nos servirá para procesar sin ningún problema. Los instrumentos aplicados han sido aceptados por los expertos y el cual asegura su confiabilidad a los</p>				

<p>JUSTIFICACIÓN:</p> <p>basa a la necesidad de resaltar la situación que se encuentra los métodos de control interno y su influencia en desempeño laboral de los servidores Ugel 07, San Borja, 2019, está enmarcada en salvaguardar los recursos públicos y el adecuado desempeño laboral del servidor en el adecuada aplicación a las metodologías y medidas adoptadas dentro de la entidad, del mismo modo nos permite fortalecer la institución. De esta manera la investigación es primordial, porque nos accede desarrollar la noción en calidad a métodos de</p>	<p>para el lograr lo establecido por los diferentes niveles de gobiernos.</p> <p>Valera (2017). <i>"Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Huallaga Central, 2016"</i></p> <p>Conclusión, la particularidad de los métodos de control interviene directamente con los procedimientos administrativos de la institución estudiada.</p> <p>Cotrina (2017). <i>"Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, año 2016"</i>.</p> <p>Conclusión, relación aceptable por la muestra estudiada a la entidad, además se identifica las</p>	<p>funciones, actividades asumidas por los servidores, por el cual evaluará las dimensiones de la eficacia, rendimiento y responsabilidad.</p> <p>Para evaluar se aplicó un cuestionario de 24 ítems asimismo se utilizó validez coeficiente de Holsti y confiabilidad de Alfa de Cronbach – SPSS.</p> <p>ESCALA DE MEDICION:</p> <p>Bueno: 65-96 Regular: 33-64 Malo: 0-32</p>			<p>objetivos de la línea de investigación. Nos brindaron el apoyo los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, por ente ellos son nuestra población y la muestra estudiada, ellos son la fuente de obtención de datos. Además, se agradeció a los servidores participantes en desarrollo de la encuesta y cuestionario que se utilizaron. Posteriormente se realizó la elaboración y demostración de recolección de testimonios, para proceder a la tabulación de lo obtenido, que desarrollaran en tablas estadísticas y gráficos, procediendo al análisis e interpretación de lo estudiado.</p>	<p>control interno, de la misma manera el 14,3% de los encuestados perciben un nivel malo el desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0.343 con una significancia 0.047 menor al 5% de significancia estándar (P<0.05), el coeficiente Rho de Spearman = 0.368 (positiva baja); demostrándose que el control interno influye significativamente e el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019. En la tabla 8, se visualiza 45,7% en servidores encuestados perciben un nivel regular en la dimensión implementación del control interno y nivel regular en desempeño laboral, a diferencia que el 31,4% de los encuestados</p>	<p>los métodos, verificación; y, en conclusión, el enfoque administrativo trata de las herramientas responsables que permite proteger la obtención de los cumplimientos de metas de los métodos de verificación, por ello la idea de verificación en las humanidades de ordenamiento está sometido a los diferentes estándares de proyecto a existir, esto se respalda la teoría de Monllau (1997, p. 250), el control interno responsabilidad en todos los servidores y autoridades al apropiado aplicación de los procedimientos, métodos y normas publicadas por el órgano de control, a esto conlleva al uso de fondos</p>	<p>significancia de 0.013 que es menor al 5% de significancia estándar (P<0.05) y el coeficiente Rho de Spearman = 0.403 (positiva moderada). se acepta la hipótesis de investigación. El control interno influye significativamente en la dimensión rendimiento del desempeño laboral de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; en virtud a los valores Tau-b de Kendall = 0.378 con una significancia de 0.022 que es menor al 5% de significancia estándar (P<0.05), el coeficiente Rho de Spearman = 0.412 (positiva moderada). se acepta la hipótesis de investigación. El control interno influye significativamente en la dimensión responsabilidad del desempeño</p>	
---	--	--	--	--	---	--	--	--	--

control interno en las instituciones y organismos públicos, ante lo expuesto está enmarcado la Ugel 07, San Borja, identificando debilidades en el desempeño laboral encasillados a sus funciones y actividades establecidas, también ayudara a los servidores públicos en general lo importante y necesario en utilizarla como herramienta diaria y evitar sanciones por los órganos de control	causales del desempeño laboral, ante ello se tomara como pautas a los integrantes de la institución pública, en mejora al clima laboral y al optimo desempeño.				<p>Estadística descriptiva</p> <p>Elaboró la matriz de ambos variables; control interno y desempeño laboral con base de la recolección de datos.</p> <p>Elaboró las tablas de frecuencias y figuras estadísticas e interpretación de las mismas en el Excel.</p> <p>Estadística inferencial</p> <p>Para el procesamiento y obtención de resultados de los estadísticos y la contratación de las hipótesis, se utilizó el software de estadística (SPSS V23).</p> <p>El nivel de significancia del 5% para la muestra paramétricas o no paramétricas, se utilizó la prueba de Shapiro Wilk.</p> <p>La prueba de Shapiro Wilk, se obtuvo un resultado no normal, a ello la contrastación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de Tau-b de Kendall.</p>	perciben un nivel bueno en la dimensión implementación del control interno y un nivel regular en desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0.392 con una significancia 0.016 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.410 (positiva moderada); demostrándose que la dimensión implementación del control interno influye significativamente el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019. <p>En la tabla 9, se visualiza 45,7% en servidores encuestados perciben un nivel regular en la dimensión del proceso del control interno y nivel regular en desempeño laboral, a diferencia que el 25,7% de los</p>	económicos correctamente, efectivamente los gestores deberán sensibilizar, capacitar a todos sus colaboradores a fin de alcanzar la correcta educación de control, con el propósito primordial en optimizar métodos de vigilancia institucional. <p>Claros y León (2011, p. 47), Resultados similares con Estrada (2019). En su investigación “Control Interno y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Ocogate, 2017” donde el control interno tiene nivel regular con 41.4%, sin embargo, en la investigación de Valera (2017). “Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Dirección Sub Regional</p>	laboral de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019; en virtud a los valores Tau-b de Kendall = 0.365 con una significancia de 0.033 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.408 (positiva moderada). Se acepta la hipótesis de investigación.	
<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la influencia del control interno en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; por ello los objetivos específicos</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Objetivo diagnóstico: O₁:</p>	<p>Rivera (2016). “Sistema de Control Interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016”.</p> <p>Conclusión, a la investigación realizada consta de excelente concordancia en los métodos de control con el buen rendimiento del personal de la entidad regional del área estudiada</p> <p>TEORÍAS QUE FUNDAMENTE LAS VARIABLES:</p> <p>Monllau (1997), la teoría general del control interno desde de la perspectiva organizativa versus visión auditor-contable</p>								

Identificar el nivel de cumplimiento del control interno y sus dimensiones: implementación, proceso y eficiencia de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 219; O ₂ : Identificar el nivel de desempeño laboral y sus dimensiones: eficacia, rendimiento y responsabilidad de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; Objetivo de contratación: O ₁ : Determinar la influencia de la dimensión de la implementación del control interno en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; O ₂ : Determinar la influencia de la dimensión del proceso del control interno en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; O ₃ : Determinar la influencia de la	de control, esta línea de investigación considera el control y por ello acepta como materia de estudio al sujeto perspectivo psicológico, o los grupos que simpatizo en el ordenamiento perspectivo sociológico, en conformidad al ordenamiento perspectivo administrativo. Por ello Amat (1991, 1998), perspectivo psicológico guarda en los mecanismos de verificación alineados fundamentalment e hacia los elementos a determinar; por el presente sociológico que estudia los componentes filosóficas y educativas que establecen el delineación de los métodos verificación; y, en conclusión, el enfoque administrativo trata de las herramientas responsables que permite proteger la obtención de los cumplimientos					encuestados perciben un nivel bueno en la dimensión proceso del control interno y un nivel regular en desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0.390 con una significancia 0.012 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.416 (positiva moderada); demostrándose que la dimensión proceso del control interno influye significativamente e el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019. En la tabla 10, se visualiza 54,3% en servidores encuestados perciben un nivel regular en la dimensión eficiencia del control interno y nivel regular en desempeño laboral, a diferencia que el 14,3% de los encuestados perciben un nivel bueno en la	de Salud Huallaga Central, 2016", teniendo un nivel bueno 61%, la cual los trabajadores, tienen un regular conocimiento del procedimiento del control interno, en consecuencia a la falta de sensibilización (capacitaciones), asimismo los resultados obtenidos deberán ser fortalecidos para el optimo aplicación de los métodos y procedimiento s en control interno, con la finalidad de supervisar el buen uso de los recursos públicos.		
--	--	--	--	--	--	---	---	--	--

<p>dimensión de la eficiencia del control interno en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; O₄: Determinar la influencia del control interno en la dimensión de la eficacia del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; O₅: Determinar la influencia del control interno en la dimensión del rendimiento del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; O₆: Determinar la influencia del control interno en la dimensión de la responsabilidad del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019</p> <p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Hi: El control interno influye significativamente en el desempeño</p>	<p>de metas de los métodos de verificación, por ello la idea de verificación en las humanidades de ordenamiento está sometido a los diferentes estándares de proyecto a existir. (p. 250).</p> <p>Teoría general del desempeño laboral, nos conducen a diagnosticar sobre las funciones establecidas a los servidores, anverso a una situación profesional, ya sea mediante la producción laboral, desde esta mirada, nos planteamos efectuar un estudio, sin entrar a mayores detalles sobre las mismas, que al menos nos abra un panorama epistemológico argumentativo. De acuerdo Klingner y Nabaldian (2002) indican que una de las teorías es la de Equidad; esta teoría en sí, nos da un aproximado sobre el vínculo entre la motivación y la</p>					<p>dimensión eficiencia del control interno y un nivel regular en desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0.413 con una significancia 0.010 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.435 (positiva moderada); demostrándose que la dimensión eficiencia del control interno influye significativamente e el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.</p> <p>En la tabla 11, se visualiza 31,4% en servidores encuestados perciben un nivel regular en el control interno y nivel regular en la dimensión eficacia del desempeño laboral, a diferencia que el 17,1% de los encuestados perciben un nivel bueno en el control interno y un nivel bueno en la dimensión</p>				
---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--

<p>laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; H₀: El control interno no influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.</p> <p>H₁: El control interno en cuanto a la dimensión de implementación influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; H₂: El control interno en cuanto a la dimensión del proceso influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; H₃: El control interno en cuanto a la dimensión de la eficiencia influye significativamente en el desempeño laboral de los</p>	<p>capacidad para el desempeño, así como también determina la relación entre la satisfacción laboral tanto con el desempeño como con el rendimiento o productividad laboral. Esta teoría se fundamenta en la relación entre del empleado y el trato que recibe, ya sea el adecuado como el inadecuado. (p. 252). Al respecto, Klingner y Nabaldian (2002) indican, el significado de la moralidad y el buen trato, de las cuales son esenciales, estableciendo equiparadamente el buen dialogo entre empleadores y empleados, este caso es el paralelo del rendimiento del trabajo y el pago que uno percibe en relación a otras personas (p. 253).</p> <p>DEFINICIÓN DE VARIABLE Y DIMENSIONES:</p>					<p>eficacia del desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0.363 con una significancia 0.013 menor al 5% de significancia estándar (P<0.05), el coeficiente Rho de Spearman = 0.403 (positiva moderada); demostrándose el control interno influye significativamente en la dimensión eficacia del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.</p> <p>En la tabla 12, se visualiza 31,4% en servidores encuestados perciben un nivel regular en el control interno y nivel regular en la dimensión rendimiento del desempeño laboral, a diferencia que el 20,0% de los encuestados perciben un nivel regular en el control interno y un nivel regular en la dimensión rendimiento del desempeño</p>			
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; H₄: El control interno influye significativamente en cuanto en la dimensión de la eficacia del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; H₅: El control interno influye significativamente en cuanto a la dimensión del rendimiento en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019; H₆: El control interno influye significativamente en cuanto a la dimensión de la responsabilidad en el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, 2019.</p>	<p>Casanovas (2005) define control interno, procedimiento que sirve cotejar las operaciones antes y después haber realizado cada nivel de gobierno, aquello se llama control preventivo y posterior; intención de hacer el gasto eficiente de la economía pública. Las pre operaciones llamados también (control previo), se efectúa en la organización documental antes de efectuar dicho gasto corriente o capital, función realizada por empleados del sector público inherentes a sus funciones (Mof, Rof, Etc.). (p.64).</p> <p>Dimensiones del control interno, según Mantilla (2000): Implementación, entiende de una idea que está programado en la entidad, ya sea el método y aplicación a desarrollar en los servidores, además las entidades deben proponer la</p>					<p>laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0.378 con una significancia 0.022 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.412 (positiva moderada); demostrándose el control interno influye significativamente en la dimensión rendimiento del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.</p> <p>En la tabla 13, se visualiza 25,7% en servidores encuestados perciben un nivel bueno en el control interno y nivel bueno en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral, a diferencia que el 20,0% de los encuestados perciben un nivel bueno en el control interno y un nivel regular en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall</p>			
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>implementación adecuada para el buen manejo de los recursos propios y además a eso a la sensibilización de los servidores para el buen desempeño laboral.</p> <p>Proceso, significa a una acción de avanzar hacia tramo para desarrollar un grupo sistemas, por ello es necesario que las entidades deben desarrollar dentro de su proceso un plan de sensibilización a los servidores, el cual esto conlleva al buen desempeño laboral en el mencionado proceso.</p> <p>Eficiencia, es decir que se tendrá un buen resultado, además procura la facultad de conseguir los cumplimientos de desempeño y metas de cada entidad, que se han fijado con anterioridad y que a esto conlleva al óptimo manejo de la economía en la entidad. (p. 102).</p>					<p>es 0.365 con una significancia 0.033 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0.408 (positiva moderada); demostrándose el control interno influye significativamente en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San Borja, Lima, 2019.</p>			
--	---	--	--	--	--	---	--	--	--

	<p>Chiavenato (2009) buen desempeño no enmarca a la excelencia al talento, a esto existe colaboradores que tienen buen desempeño pero baje en talento o viceversa, por consecuencia que las funciones que laboran no es óptimo al rendimiento; a ello el área de recursos de gestión del talento humano, manifiestan métodos al desempeño y talento en sus funciones que desarrollan, sensibilizando y motivando al interés de los colaboradores sin ningún discriminación alguno, a esto nos enfocando a lo dispuesto por la organización al cumplimiento de metas. (p. 189).</p> <p>Dimensiones del desempeño laboral, según Robbins y Judge (2009): Eficacia, enmarcado a funciones al logro de objetivos, a ello la ejecución</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de ocupaciones que aprueban conseguir los resultados, enfocado a resultados establecidos en relación a los fondos económicos.</p> <p>Rendimiento, enfocado a medición de esfuerzos que pretenden conseguir los objetivos, se basa en la reducción o el buen uso de la economía, además el menor tiempo a cumplir las expectativas propuestas, por ello estará vinculado a la eficiencia y efectividad, al logro en alcanzar directamente los objetivos y metas, enfocado a la menor utilización de fondos públicos.</p> <p>Responsabilidad, consideran una forma y un valor del empleado, enfocado a compromiso y ejercer de manera atenta, además ser responsable nace de uno mismo o por obtención de cargo, rol o circunstancia, al puesto laboral,</p>								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>por ello se evalúa el desempeño en las organizaciones del Estado. (p. 227).</p> <p>PARADIGMAS: Paradigma positivista; del autor nos expresa el concepto de matriz epistémica; dicha palabra indica el comienzo en cosmovisión, ideología, paradigma, método, técnica o estrategia adecuada para investigar la naturaleza de una realidad natural o social. (Leal, 2009), este estudio está basado en recopilación de un conjunto de todos y de análisis que se aplicaran herramientas de investigación, la metodología del tipo cuantitativo, según lo siguiente: presencia de números, cuestionarios y encuestas es la herramienta principal y por la población de ser la muestra de la misma.</p> <p>El paradigma positivista,</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>sostiene a un modelo de investigación de epistemológica, la metodología está basada en operaciones de estudios de información (Ricoy, 2006), por ello existe un dualismo y objetivismo, en donde el investigador y el objeto de estudio son totalmente independientes, este enfoque se debe controlar una posible interacción entre el investigador y el objetivo de estudio, que puede generarse en el proceso investigativo. Asimismo, el post-positivismo, cita Hernández et al. (2010), indica la situación puede ser conocida de forma imperfecta, el investigador puede formar parte del fenómeno de interés, el objeto de estudio influencia al investigador y viceversa. (Cuba & Lincoln).</p>								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 13: Tabla Rho Spearman

VALOR r	INTERPRETACIÓN
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja(débil)
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja(débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández & Fernández, 1998